المال والتجارة

Al Mal Waltegara

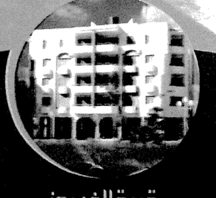
الدستور ومبارك ٢

تعديل المادة ٧٦ من الدستور

(رؤية حزبية) للحزب الوطنى الديمقراطى

من هو رجل الأعمال؟

مالية • اقتصادية • عامة • تصدر شهرياً • العدد ٤٣٤ • شهر مايو • ٢٠٠٥ السعر جنيهان



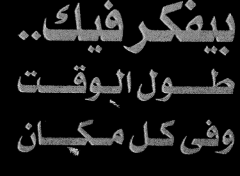
قرية الفيروز
الغردقة



قرية كازابيانكا
الساحل الشمالى



قرية بوريڤاچ فايد
فايد





المحور
مدينة ٦ أكتوبر



دمياط الجديدة
دمياط



أوبرا سيتى
الشيخ زايد



عايز تعرف تفاصيل أكتر..
اتصل ١٩٩٩٥



علمية - اقتصادية - مالية - عامة - تصدر شهرياً

العدد ٤٣٤ - يونيه ٢٠٠٥ م

فى هذا العدد

كلمة العدد — صفحة

القسم الأول خاص بنشر الأبحاث المحكمة وفقاً لقواعد النشر العلمى المتعارف عليها عن طريق الأساتذة كل فى تخصصه

الاشتراكات

- الاشتراكات السنوية ٢٤ جنيهاً مصرياً داخل جمهورية مصر العربية أو ما يعادلها بالدولار الأمريكي فى جميع الدول العربية
- ترسل الاشتراكات بشيك أو حوالة بريدية باسم مجلة المال والتجارة على العنوان أدناه
- الإعلانات يتفق عليها مع الإدارة

ثمن النسخة

جمهورية مصر العربية جنيهان

سوريا	٥٠ ل.س	ليبيا	٥٠٠ درهم		
لبنان	٢٥٠٠ ليرة	السودان	٤٠ جنيهاً		
العراق	١٠٠٠ فلس	الجزائر	٥ دينارات		
الأردن	١ دينار	الكويت	٨٠٠ فلس		
السعودية	١٠ ريالات	دول الخليج	١٠ دراهم		

١١ شارع مريت باشا - ميدان التحرير - القاهرة تليفون : ٥٧٤٤٦٣٠ - ٥٧٤٢١٩٠ فاكس : ٥٧٤٢١٩٠



كلمة العدد
بقلم
محاسب
أحمد عاطف عبدالرحمن
رئيس مجلس الإدارة

تعديل الدستور و مبارك (٢)



****

♥ ترشيح مبارك أصبح مثار جدل فى الأيام الحالية ومعرفة حقيقة رغبة الرئيس فى إعادة الترشيح ... وامتلأت الساحة بالتخمينات وسط هوجة من البعض فى الإعلان عن ترشيح نفسه لرئاسة الجمهورية إما عن استقلالية أو من داخل حزب من الأحزاب الهولامية التى تعيش وتعيث فى الأرض دون فاعلية ودون وجود على الأرض وبلا شعب وكم نتمنى أن نقتدى بالدول المتقدمة فى تعديل أسس تأسيس الأحزاب.

♥ إن ما نراه فى الشارع وما نقرؤه فى الصحف قومية أم معارضة بأن تعديل المادة ٧٦ من الدستور فتح الباب للترشيح بدلاً من النظام القديم ، نقول بأمانة إذا درسنا وفحصنا العناصر المرشحة لكى تنافس مبارك هل هى على نفس المستوى من الفكر والعلم و الخبرة السياسية أم هى تتقدم للترشيح من أجل التغيير ... وأن ٢٦ سنة كفاية .

♥ إنه من المسلم به أن الحياة السياسية فى مصر تحتاج لتعديل وتغيير جذرى حتى نرقى ونعيش ما بعد الثورات والحروب حياة ديمقراطية بمعناها الواسع والمعروف فى العالم من شرقه إلى غربه عالم له من القواعد والضمانات لمباشرة الحرية السياسية فى كافة مراحلها ، لقد سئم الشعب حياة الحزب الواحد ، التى عشناها بعد ثورة يوليو بمسمياتها المختلفة حتى انتهت بالاتحاد الاشتراكى ثم حزب مصر وأخيراً الحزب الوطنى الديمقراطى الذى ورث كل شىء وسيطر على كل شىء من منبع السيادة والقدرة التى استمدها برئاسة رئيس الجمهورية له سواء كان السادات أو مبارك ... ـ فلم ينشأ من القاعدة للقمة كما هو معروف عالمياً بانتخاب حر ولكن جاء بالعكس من القمة للقاعدة وهذا ما يخالف القواعد الحزبية السليمة الأحزاب من المفروض أن يكون لها برامج موضوعة علمياً تعمل من خلالها حكومة الحزب ولا عليك إنه إذا تم تغيير وزير لا يتم معه تغيير سياسات هذا ما نسمعه ونراه فى الدول المتحضرة المتقدمة ... ولكن فى حزبنا الحاكم

تتعدد السياسات بتغيير الأشخاص هذا ما أوصلنا إلى اقتصاد مُخرَّب يخرج من أزمة إلى كارثة لغياب البرنامج أصبح الكل لا يجتهد ، وأصبحت السياسة الاقتصادية والاجتماعية ملعباً واسعاً يتصارع فيه أفراد الحزب الوطنى من أجل السلطة والتسلط على الشعب الذى مازال طوال السنوات الطويلة الماضية قابعاً فى مقاعد المتفرجين يرى ويسمع ولا يتكلم ولكن يتألم على الحالة التى وصلت إليها مصر سياسياً ... رموز تحتل كراسى السلطة على مدار أكثر من ثلاثين عاماً لم تغير من أسلوب عملها ولم تتغير فى نظامها وتسلطها لتبقى وليبقى من حولها من فساد ومفسدين أمام الفوضى السياسية التى نعيشها وتحكمها قواعد وضعها الحزب الحاكم لصالحه ... نقول إن مباركاً برئ من هذا وذاك لأنها بطانة يصعب ضمان نقائها وولائها لمصر بقدر ولائها لأنفسها وإن كانت تدين بالولاء للرئيس من أجل البقاء فقط .

♥ لابد أن يبدأ التغيير ليشمل كل شىء وأن يعدل الدستور فى جميع بنوده وأن يتخلص من كل المواد الاشتراكية لأنها غير موجودة على الأرض نريد دستوراً يعطى للشعب ما يريد ليعطى الشعب بدوره لكل فرد يعيش على أرض مصر ما يريد من حياة هنيئة ومستقبل مشرق بعون الله إذا خلصت النوايا .

♥ الفترة القادمة نريد من مبارك فيها أن يغير خريطة مصر السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، أن تكون الفترة القادمة فترة تحول إلى الحرية ونقلة حضارية إلى الأفضل فى النظام السياسى المصرى وأن يشارك شعب مصر وأن ينزل إلى الساحة من مقاعد المتفرجين ليدلى بدلوه ويقول رأيه ويختار من يريد .

♥ المرحلة القادمة تحتاج من الرئيس مبارك الكثير لقد أضاف فى سجله من الأعمال الوطنية ما شهد له الجميع والآن جاءت المرحلة الهامة التى تحتاج إلى إنجاز سياسى يكون الأول من نوعه فى حياة مصر رغم جودة النظام الحزبى قبل الثورة إلا إنه كان معيباً وأوصل البلاد إلى فساد من نوع آخر .

♥ إننا نريد إصلاحاً ولنستفد من تجارب الآخرين إننى لا أقول أوروبا وأمريكا ولكن أقول الهند ودول أخرى ليست متقدمة اقتصادياً ولكنها عريقة سياسياً ولها من الأصول التى تحكم سياستها ما تجعل الحكومات تتساقط وهى فى الحكم دون أن نسمع عن تزوير لإرادة الشعب .

مصر فى حاجة إلى من يقود التغيير من أجلها بما له من خبرة وليس من الهواة المتسلقين ... نريد من مبارك التغيير الشامل نقول لا للأحزاب الحالية والجديدة فلا وجود لها فى الشارع المصرى ، لا لنسبة القطيع ٥٠ ٪ ... أفراد المجتمع متساوون والمساواة فى الحقوق والواجبات مطلوبة .

♥ لا للحزب الواحد الذى يملك مقدرات الدولة بالميراث عن حزب مصر وعن الاتحاد الاشتراكى ■

تعديل المادة (٧٦) من الدستور
رؤية حزبية
للحزب الوطنى الديمقراطى

تمثل موافقة مجلسى الشعب والشورى على تعديل نص المادة ٧٦ من الدستور تمهيدا لطرحها على الاستفتاء الشعبى يوم ٢٥ مايو٢٠٠٥ ، ونقطة تحول تاريخية فى العمل السياسى وبداية لمرحلة جديدة تشهد المزيد من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

وقد استلهم النص الذى وافق عليه مجلسا الشعب والشورى المبادىء التى تضمنها خطاب السيد رئيس الجمهورية للمجلسين حول تعديل المادة (٧٦) خاصة ما يتعلق بتحقيق الضمانات التى تكفل تقديم أكثر من مرشح إلى الشعب ليفاضل بينهم ويختار منهم بإرادته الحرة ، وكفالة الوسائل لضمان جدية الترشيح ، وإتاحة الفرصة للأحزاب السياسية فى أن ترشح إحدى قياداتها لخوض أول انتخابات رئاسية تجرى فى ضوء هذا التعديل ، وتشكيل لجنة عليا يكفل لها الاستقلال الكامل والحيدة وتعطى كافة الصلاحيات للإشراف على العملية الانتخابية ، وإجراء الاقتراع لانتخابات الرئاسة فى يوم واحد ، ووضع الضمانات الكفيلة بتحقيق إشراف قضائى على عملية الاقتراع .

ويعكس نص التعديل أيضاً رؤية الحزب حول أهمية توسيع دائرة المشاركة الحزبية فى مصر وفتح الأبواب أمام الأحزاب للتنافس وتقديم مرشحين فى انتخابات الرئاسة باعتبار أن الأحزاب هى القاعدة الأساسية للعمل السياسى .

ويحقق النص الجديد للمادة (٧٦) عدة أهداف أهمها : ـ

* <u>إتاحة فرصة غير مسبوقة لأن يكون هناك أكثر من مرشح فى انتخابات الرئاسة : ـ</u>

<u>نص تعديل المادة (٧٦) على القواعد التالية للترشيح لانتخابات الرئاسة :</u>

- لكل حزب سياسى الحق فى أن يرشح فى أول انتخابات رئاسية تجرى بعد العمل بأحكام هذه المادة أحد أعضاء هيئته العليا المشكلة قبل العاشر من مايو ٢٠٠٥ ووفقاً لنظامه الأساسى .
- فى الانتخابات التالية لانتخابات عام ٢٠٠٥ يكون للأحزاب السياسية

التى مضى على تأسيسها ٥ أعوام متصلة على الأقل قبل إعلان فتح باب الترشيح ، واستمرت طوال هذه المدة فى ممارسة نشاطها مع حصول أعضائها فى آخر انتخابات على نسبة ٥٪ على الأقل من مقاعد المنتخبين فى كلا من مجلسى الشعب و الشورى ، أن ترشح لرئاسة الجمهورية أحد أعضاء هيئتها العليا وفقاً لنظامه الأساسى متى مضى على عضويته فى هذه الهيئة سنة متصلة على الأقل .

- ويلزم لقبول الترشيح لرئاسة الجمهورية فى غير الحالات السابقة أن يؤيد المرشح ٢٥٠ عضواً على الأقل من الأعضاء المنتخبين لمجلسى الشعب والشورى والمجالس الشعبية المحلية للمحافظات وهو ما يبلغ نسبته ٦,٥ ٪ من إجمالى الأعضاء المنتخبين لهذه المجالس والذى يبلغ ٣٨٤٧ ، على ألا يقل عدد المؤيدين عن ٦٥ من أعضاء مجلس الشعب وبنسبة حوالى ١٤ ٪ من إجمالى أعضاء المجلس المنتخبين ، و ٢٥ من الشورى وبنسبة حوالى ١٤٪ من إجمالى أعضاء المجلس المنتخبين و ١٠ من كل مجلس شعبى محلى للمحافظة من ١٤ محافظة على الأقل وبنسبة حوالى ٤,٥ ٪ من إجمالى أعضاء هذه المجالس .

*** ويمثل هذا التعديل نقلة نوعية فى ضوابط الترشيح لرئاسة الجمهورية كما يلى :-**

- يتيح هذا التعديل لأى من الأحزاب القائمة حالياً بأن تقدم مرشحاً لانتخابات الرئاسة القادمة دون أى شرط أو قيد .
- يختلف هذا التعديل عن النص الحالى للمادة (٧٦) من الدستور والذى يتطلب قيام ثلث أعضاء مجلس الشعب حوالى ٣٣ ٪ (١٥٢ عضواً) باقتراح الترشيح ، وموافقة ثلثى الأعضاء حوالى ٦٦ ٪ (٣٠٣ أعضاء) لطرح اسم المرشح للاستفتاء الشعبى ، وبمقارنة الأرقام بين النص الحالى والنص المعدل يتضح الفارق الكبير فى النسبة المطلوبة للترشيح فى أى من الحالات الواردة فى التعديل .
- يستهدف هذا النص أيضاً تفعيل دور مجلس الشورى والمجالس الشعبية المحلية فى الحياة السياسية بإعطائها دوراً فى عملية الترشيح لانتخابات الرئاسة ، وهو ما يتفق مع فكر الحزب بخصوص تفعيل دور هذه المؤسسات.
- سوف يجرى خلال الفترة ما بين الانتخابين الرئاسيين القادمين (٢٠٠٥ إلى ٢٠١١) انتخابان لمجلس الشعب وانتخابان للتجديد لمجلس الشورى وانتخابان للمحليات ، وسوف تجرى هذه الانتخابات فى ظل تعديلات لقوانين مباشرة الحقوق السياسية والأحزاب ومجلسى الشعب والشورى

تستهدف دعم الحياة الحزبية وضمان نزاهة الانتخابات .

- يتيح نص التعديل تمييزاً إيجابياً لصالح الأحزاب فى شروط التقدم بمرشح لانتخابات الرئاسة ، ويرتبط ذلك بنصوص الدستور ذاته التى تؤكد فى المادة الخامسة على قيام النظام السياسى فى مصر على أساس تعدد الأحزاب ، كما تتفق مع رؤية الحزب الوطنى فى أهمية دعم الحياة الحزبية باعتبار الأحزاب الأداة الأساسية للمشاركة وتمثيل المصالح والتعبير عنها فى أى نظام سياسى .

* **إنشاء لجنة مستقلة ذات أعضاء مشهود لهم بالحياد تتولى الإشراف على الانتخابات الرئاسية :-**

نص تعديل المادة (٧٦) على إنشاء لجنة للانتخابات تسمى "لجنة الانتخابات الرئاسية" تتمتع بالاستقلال ، وتشكل من رئيس المحكمة الدستورية العليا رئيساً ، وعضوية كل من رئيس محكمة استئناف القاهرة ، وأقدم نواب رئيس المحكمة الدستورية العليا ، وأقدم نواب رئيس محكمة النقض وأقدم نواب رئيس مجلس الدولة ، وخمس من الشخصيات العامة المشهود لهم بالحياد ، يختار ٣ منهم مجلس الشعب ، ويختار الاثنين الآخرين مجلس الشورى ، وذلك بناء على اقتراح مكتب كلا من المجلسين وذلك لمدة ٥ سنوات .

وتصدر قراراتها بأغلبية سبعة أعضاء على الأقل ، وتختص اللجنة بعدد من الاختصاصات أهمها :-

١ - إعلان فتح باب الترشيح والإشراف على إجراءاته وإعلان القائمة النهائية للمرشحين .
٢ - الإشراف العام على إجراءات الاقتراع والفرز.
٣ - إعلان نتيجة الانتخابات.
٤ - الفصل فى جميع التظلمات والطعون وفى جميع المسائل المتعلقة باختصاصاتها بما فى ذلك تنازع الاختصاص .

ويحدد القانون المنظم للانتخابات الرئاسية الاختصاصات الأخرى للجنة .

ويتوافق هذا التشكيل مع الخبرات الدولية المختلفة فى هذا المجال والتى تحرص على أن يكون تشكيل اللجان العليا المشرفة على الانتخابات جامعاً ما بين الخبرات القانونية والخبرات الأخرى خاصة السياسية ، حيث إن دور اللجنة لا يقتصر فقط على الفصل فى المنازعات القانونية بين المرشحين ولكن يتجاوز ذلك إلى تنظيم جوانب أخرى تتعلق بالعملية الانتخابية من تمويل ودعاية وغيرها من المسائل ، وهى مهام تتطلب تنوع القدرات فى هذا المجال من شخصيات ذات خبرة ولكن فى نفس الوقت مشهود لها بالحياد حتى تؤدى دورها باستقلالية ونزاهة .

وكما هو واضح من تعديل المادة ٧٦ بشأن تشكيل اللجنة التى تتولى الإشراف على الانتخابات الرئاسية واختصاصات تلك اللجنة ، نجد أن المادة ٧٦ تنص على أنها لجنة مستقلة تتكون من أعضاء مشهود لهم بالحياد ،

كما أنها تتولى الإشراف على كافة جوانب العملية الانتخابية بدءاً من تقديم طلبات الترشيح وحتى إعلان النتائج .

إجراءات الاقتراع لانتخاب رئيس الجمهورية في يوم واحد :-

تجرى الانتخابات الرئاسية في معظم دول العالم خلال يوم واحد حرصاً على ضمان نزاهة إجراءات التصويت ، وتجنباً للآثار السلبية التي قد تترتب على إطالة عملية الاقتراع من إشاعة جو من عدم الاستقرار والاضطراب والبلبلة ، بما يؤثر على إرادة الناخب ونزاهة العملية الانتخابية ، ومن هذا المنطلق نص تعديل المادة (٧٦) على أن تجرى هذه الانتخابات تحت الإشراف القضائي في يوم واحد .

*** قانون تنظيم انتخاب رئيس الجمهورية :-**

فور الموافقة على نص تعديل المادة (٧٦) من خلال الاستفتاء الشعبي سوف يبدأ الحزب الوطني في طرح رؤيته للقانون الذي ينظم عدداً من المسائل الهامة المتعلقة بانتخابات الرئاسة ، ومنها تنظيم عملية الترشيح ، وتلقى طلبات المرشحين والتأكد من توافر الشروط التي حددها الدستور ، وإعلان أسماء المرشحين ، وتنظيم الدعاية الانتخابية واستخدام وسائل الإعلام ، وتنظيم عملية الإنفاق المالي ، والنظر في الطعون في نتيجة الانتخابات ، وغيرها من المسائل المتعلقة بتنظيم الانتخابات الرئاسية .

*** الرقابة السابقة للمحكمة الدستورية :**

نص تعديل المادة (٧٦) على قيام رئيس الجمهورية بعرض مشروع القانون المنظم للانتخابات الرئاسية على المحكمة الدستورية العليا بعد إقراره من مجلس الشعب وقبل إصداره لتقرير مدى مطابقته للدستور ، فإذا قررت المحكمة عدم دستورية نص أو أكثر من نصوص التشريع رده رئيس الجمهورية إلى مجلس الشعب لإعمال مقتضى هذا القرار وتستهدف هذه الرقابة الدستورية السابقة على قانون تنظيم انتخابات الرئاسة تحقيق الاستقرار الدستوري لهذا القانون ، وضمان عدم تعارضه مع أي مبادئ دستورية .

*** التصويت بنعم في الاستفتاء على تعديل المادة ٧٦ :**

بعد موافقة مجلسي الشعب والشورى على تعديل نص المادة ٧٦ من الدستور ، سوف يطرح النص المعدل للاستفتاء على الشعب يوم ٢٥ مايو ٢٠٠٥ ، ويرتب هذا الأمر على أعضاء الحزب الوطني في كافة المستويات الحزبية مسئولية المشاركة الواسعة وقيادة الحملة للتصويت بنعم في الاستفتاء الشعبي على تعديل المادة ٧٦ ، نعم لتحقيق الفرصة التاريخية لإجراء أول انتخابات رئاسية مباشرة تجرى بين أكثر من مرشح لأول مرة في مصر ، نعم لتوسيع دائرة المشاركة السياسية ، ونعم لبداية عهد جديد يبشر بانطلاقة واعدة نحو مزيد من الديمقراطية .

دراسة تحليلية لعلاقة المستوى المهنى بالتوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى

دراسة ميدانية

سمير عبد القادر عبد المطلب محمد

معيد بالمعهد العالى للإدارة والحاسب الآلى ببورسعيد

تمهيد :

يحمل الأفراد العاملون فى أى منظمة العديد من القيم التى يتبنونها ويقدرونها والتى قد تنسجم أو لا تنسجم مع القيم السائدة فى المنظمات التى يعملون بها ويُطلق على هذا الانسجام التوافق بين الفرد والمنظمة Person - Organization Fit (P-O Fit) وقد بين البحث العلمى أن هناك علاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى وعلى وجه الخصوص الالتزام التنظيمى الوجدانى O'Reilly et al. (1991) و Chatman (1991) ومن ناحية أخرى يوجد العديد من المتغيرات المرتبطة بكلا من الالتزام التنظيمى الوجدانى وكذلك توافق الفرد مع منظمته ، ومن ضمن المتغيرات التى قد تكون مرتبطة بكلا من الالتزام التنظيمى الوجدانى والتوافق بين الفرد والمنظمة التباين بين المستويات المهنية .

أولا : صياغة مشكلة البحث

استنادا إلى الدراسة الاستطلاعية التى أجراها الباحث تتمثل مشكلة البحث فى محاولة الإجابة على السؤال التالى :

هل يمكن إيجاد علاقة ارتباط بين المستوى المهنى وكلا من مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى وما هى الأسس التى يمكن أن تقوم عليها تلك العلاقة ؟

ثانيا : أهداف البحث

يهدف البحث إلى :

١ ـ محاولة الوصول إلى بعض العوامل ذات الارتباط بالتوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمى الوجدانى .

٢ ـ السعى إلى معرفة لأى مدى يمكن أن تساهم طبيعة المستوى المهنى فى تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمى الوجدانى وعلى أى منطق تستند تلك العلاقة .

٣ ـ السعى إلى إيجاد نموذج مبدئى يساهم فى فهم العلاقة بين المستوى المهنى والتوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى .

ثالثا: مصطلحات الدراسة

يمكن تعريف عدد من المتغيرات التى يتعرض لها البحث كالأتى :

الالتزام التنظيمى الوجدانى : يمكن القول إن الالتزام التنظيمى الوجدانى هو المدى الذى يتطابق فيه الفرد ويندمج مع المنظمة التى ينتمى إليها و يكون غير راغب فى تركها Greenberg & Baron (1997).

القيم التنظيمية أو الثقافة التنظيمية : هى مفهوم عادة ما يستخدم لوصف القيم المشتركة بين أعضاء التنظيم الواحد والتى تؤثر فى اتجاهات وسلوكيات أعضاء التنظيم M.D.Cooper (2000) .

القيم الشخصية : وهى المعتقدات الثابتة التى من خلالها يفضل الفرد نوعا معينا من السلوك عن غيره Tepeci (2001) .

التوافق بين الفرد والمنظمة : هى حالة الانسجام بين الفرد والمنظمة التى تحدث إما بسبب أن أحد الأطراف على الأقل يقدم ما يحتاجه الأخر أو إنهم يتقاسمون نفس الخصائص الجوهرية أو كلا ما سبق Kristof (1996)

المستوى المهنى : فى الأدبيات الإدارية عادة ما يتم التمييز بين الوظيفة بمعنى Jobوالمهنة بمعنى Professionعلى أساس أن المهنة تتطلب قدرا أكبر من التعليم والمهارة والذى يعنينا هنا ماذا يمثل المستوى المهنى كمتغير فى الدراسة وكتعريف إجرائى -opera tional definition للبحث الحالى يمكن القول إن المستوى المهنى هو الوضع التدرجى للأفراد على درجات سلم المهنة الواحدة والذى من خلاله يمكن الحكم على وضعية وكذلك تميز الأفراد فى تلك المهنة .

المناخ السيكولوجى للعمل : هى مجموعة المعتقدات والاتجاهات التى يتبناها الأفراد تجاه بيئة العمل المباشرة Bradley & Rohrbaugh

رابعا: مناقشة الدراسات السابقة وبناء الإطار الفكرى للبحث:

المتفحص للدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمى يجد أنها كثيفة ومتعددة وأن الباحثين علاوة على دراسة محدداته ، مثل : دراسة Wright and Rohrbaugh (2001) والتى توصلت إلى نجاح النموذج رباعى الأطر (خصائص الوظيفة ، محيط العمل ، المناخ السيكولوجى للعمل ، حوافز العمل) فى التنبؤ بالالتزام التنظيمى (الوجدانى) كما أوضح تحليل الارتباط المتعدد حيث اتضح أن النموذج كان مسؤولا عن أكثر من ٥٠ ٪ من الاختلاف فى مستويات الالتزام التنظيمى ، ودراسة الكتبى (2001) التى توصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوى بين المتغيرات الشخصية والالتزام التنظيمى (كلما زاد السن وسنوات الخبرة زاد الالتزام ، وكذلك زيادة مستوى الالتزام التنظيمى بين المتزوجين والذكور) ، دراسة مقرض (1997) والتى توصلت كذلك إلى وجود تأثير جوهرى

للمتغيرات الفردية على الالتزام التنظيمى ، ودراسة Duham (1994) توصلت إلى أن توافر قدر من مشاركة العاملين فى اتخاذ القرار وكذلك مد العاملين بنتائج أعمالهم أثرت على مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى أكثر من الالتزام التنظيمى الاستمرارى والمعيارى . ودراسة الكلابى (2000) أظهرت وجود علاقة معنوية طردية بين اهتمام المرؤوس بالرئيس واهتمام الرئيس بالمرؤوس والرضا الوظيفى والولاء التنظيمى ، وعلاوة على دراسة المحددات قاموا كذلك بمجهودات بحثية لدراسة مترتبات الالتزام التنظيمى على الأداء التنظيمى وعدد من المتغيرات الأخرى ، مثل دراسة Cohen (1996) وظهر من خلالها أن الالتزام التنظيمى الوجدانى هو أكثر ارتباطا بمتغيرات الاندماج فى العمل ، والاندماج فى الوظيفة والولاء للمسار الوظيفى عن الالتزام الاستمرارى والمعيارى بمعنى أن الأفراد الذين أبدوا رغبة فى البقاء بالمنظمة (لأنهم يريدون أن يبقوا) يكونون أكثر من الآخرين ولاءًا لوظيفتهم ، وعملهم ، ولمسارهم الوظيفى ، ودراسة ريان (2000) والتى بينت دور الوساطة Mediation الذى يقوم به إدراك الأفراد للدعم التنظيمى على العلاقة بين الالتزام التنظيمى وبعض المتغيرات الموقفية التى تم اختبارها فى دراسات سابقة مثل العدالة الإجرائية والعدالة والتوزيعية وغيرها، وأضافت الدراسة هذه إلى تلك المتغيرات متغيرا آخر (درجة الاستقلالية) Huslid & Day (1991) وقد أيد البحث وجود علاقة تفاعل بين كل من الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل كما يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل كما أظهر أن هناك علاقة عكسية بين كلا من الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل والميل إلى ترك العمل ، ودراسة أبى رجب (1999) والتى بينت أنه توجد علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والالتزام التنظيمى .

وقد أظهر البحث أن من ضمن محددات الالتزام التنظيمى التوافق بين الفرد والمنظمة ومن أمثلة الدراسات العديدة التى دعمت تلك العلاقة (Chatman, 1991 ; O'Reilly, et al., 1991) .

وعلى حد علم الباحث ، لا توجد أى دراسات فى الأدبيات العربية عالجت مفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة ، فى حين وجد عدد من الدراسات العربية التى تعرضت لمفهوم قيم العمل والتوافق فى اتجاهات العمل (مثل عبد الرحمن : ١٩٩٨ الشيخ : ١٩٩٧) وبعد الاستقرار بحثيا على وجود العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى ، فإنه من المفيد محاولة القيام بتحليلات تساعد فى فهم أعمق من خلال دراسة متغيرات أخرى

قد تساهم فى التأثير فى مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك مستوى الالتزام التنظيمى .

ترى (Kristof (1996 فى صدد حديثها عن الممارسات الاجتماعية للمنظمة ، أن تلك الممارسات تعمل على تسهيل تعلم الأفراد للعديد من الأمور التنظيمية مثل براعة الأداء (من خلال تأسيس علاقات العمل) ،. السياسات , اللغة الخاصة بالمنظمة organiza-tion-specific language , وترى أن تلك الأمور تبدو مرتبطة بالتوافق التكميلى بين الفرد والمنظمة supple-mentary P- O fit. وقد توصل كلا من & Adkins Nauman (2002) إلى وجود علاقة ارتباط بين قيمة الإنجاز لدى العاملين والأبعاد الداخلية للرضا عن بيئة العمل (مثل النمو) وانتفائها بالنسبة للأبعاد الخارجية للرضا عن بيئة العمل (مثل المقابل المادى) .

و هناك أمر يجب الانتباه إليه بخصوص الأشخاص المهنيين ، وهو أن الأفراد المهنيين يمثل الإنجاز لهم قيمة شخصية ذات أهمية كبيرة يتوقع أن ترتبط بالمستوى المهنى للفرد ، كما أن ذلك الإنجاز يعتمد بصفة كبيرة فى سبيل تحقيقه على عدد من المتغيرات منها جودة البيئة السيكولوجية للعمل وذلك فى ضوء تعريف المناخ السيكولوجى للمنظمة بأنه مجموعة من المعتقدات والاتجاهات الخاصة بالفرد تجاه بيئة العمل المباشرة . حيث يختلف إدراك الأفراد فى نفس العمل لبيئة العمل التى يعملون فيها ، ومن ثم فإنه يتوقع أن يسجل الأفراد إدراكات مختلفة فيما يخص متغيرات (أبعاد) المناخ السيكولوجى . ومن خلال ارتقاء الفرد على سلم المهنة ترتقى معه الرغبة فى الإنجاز وبدورها توقعاته للمناخ السيكولوجى فى المنظمة كما أن المناخ السيكولوجى ذو حساسية لدى المهنيين خاصة أن تلك البيئة تمثل الأداة التى يصل بها المهنى إلى غاياته المهنية وإنجازاته ، وللتدليل على ذلك فقد توصل كلا من Glass and McKnight (1996) إلى أن عدم التحكم فى الوظيفة uncontrollability له أثر سلبى على الحالة السيكولوجية بدرجة كبيرة عندما يوجد تعارض بين طموحات المسار الوظيفى وإنجازات الوظيفة . فزيادة المهنية تقود إلى رقى طموحات المسار الوظيفى والذى قد تتعارض بشكل أو بأخر مع ظروف بيئة العمل ويتوقع زيادة التعارض بزيادة المستوى المهنى ومن ثم فإنه يتوقع "أن يتم تسجيل مستويات مختلفة فى إدراك جودة المناخ السيكولوجى فى المنظمة تتناسب عكسيا مع الارتقاء فى المستوى المهنى". واستنادا إلى أن إدراك المهنيين للمناخ السيكولوجى للمنظمة له وزن نسبى كبير لديهم فإنه يُتوقع أن يكون له تأثير على مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة ،

خاصة إذا علمنا أن الدراسات البحثية مثل دراسة (Litzky) بينت أن الأفراد خاصة بسبب زيادة مستوى التعليم والوعى بالبيئة المحيطة يريدون أن يروا القيم التى يقدرونها منعكسة فى المنظمات التى يعملون بها . وكذلك أظهر البحث ارتباط وجود مستويات مرتفعة من التوافق مع المنظمة والشعور بالنجاح الشخصى Posner et al. (1985) . علاوة على أن الاتجاهات نحو بيئة العمل تعمل كوسيط بين التوافق بين أهداف الفرد والمنظمة والاتجاهات نحو العمل .Witt & Voss (1995). و يرى عدد من الباحثين مثل Schneider (1987) أن الأفراد ينجذبون ويشعرون بالارتياح للعمل لدى المنظمات التى تتشابه فى خصائصها مع خصائصهم الذاتية ، ومن ثم فإننا نتوقع "وجود مستويات مختلفة للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة تتناسب عكسيا مع الارتقاء فى المستوى المهنى" .

وكذلك فى ظل العلاقة المستقرة بحثيا بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى ,فيتوقع بناءا على الافتراضات السابقة (اختلاف مستويات التوافق بين الفرد والمنظمة فى علاقة عكسية مع المستويات المهنية) وجود تلك العلاقة بين مستويات الالتزام التنظيمى والمستويات المهنية ، هذا من جانب ، ومن جانب أخر فقد سجل البحث وجود علاقة معنوية بين أبعاد خاصة بالمناخ السيكولوجى للعمل والالتزام التنظيمى (الوجدانى) Wright and Rohrbaugh (2001) فإذا أخذنا فى الاعتبار أن الالتزام التنظيمى الوجدانى يعد أكثر أنواع الالتزام التنظيمى قبولا من بين الأنواع الأخرى للالتزام التنظيمى كما أشار لذلك كل من (Mathieu & Allen & Meyer (1993) , Zajac (1990)

وكذلك ما قرره البحث من أنه مع عدم إغفال التأثير المتبادل بين البعدين الوجدانى والبقائى للالتزام التنظيمى ، تشير النتائج إلى أفضلية أو أولوية استخدام البعد الوجدانى فى التأثير على الالتزام البقائى ، حمودة . (2001)

خامسا: فروض وتساؤلات البحث

بناءً على النقاش البحثى السابق يمكن للباحث صياغة فروض البحث كالتالى :

الفرض الأول :

هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية فى مدينة طنطا .

ويمكن تقسيم ذلك الفرض الرئيسى إلى الفروض الفرعية التالية :

١ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة

والتحاليل .

٢ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض.

٣ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين فنيى الأشعة والتحاليل و هيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

الفرض الثانى :

هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية فى مدينة طنطا.

ويمكن تقسيم ذلك الفرض الرئيسى إلى الفروض الفرعية التالية :

١ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل .

٢ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

٣ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

الفرض الثالث :

هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات الالتزام التنظيمى الوجدانى للأفراد تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية فى مدينة طنطا .

ويمكن تقسيم ذلك الفرض الرئيسى إلى الفروض الفرعية التالية :

١ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل .

٢ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

٣ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

تساؤلات البحث :

بناءً على الفروض السابقة فإن الباحث قام بصياغة التساؤل التالى :

هل يمكن أن يقوم التفاعل بين إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة و و المستوى المهنى بتفسير التباين فى كلا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة

والالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية ؟

سادسا : حدود البحث

هناك عدد من المحددات التى يجب الإشارة إليها بخصوص نطاق الدراسة الحالية وهى :

١ ـ أن الدراسة الحالية اقتصرت على المراكز الطبية الحكومية العاملة فى مدينة طنطا ، وهى منظمات طبية لا يوجد بها عناية سريرية وإنما نطاق العمل بها يقتصر على الخدمة العلاجية الخارجية . out-patient

٢ ـ تم قياس متغير التوافق بين الفرد والمنظمة من خلال الطريقة المباشرة أو المدركة ، وليس بالطريقة المحسوبة أو الغير مباشرة ، ورغم أن البحث العلمى أظهر وجود ترابط بين نتائج الطريقتين ، إلا إن كثيراً من الباحثين يفضلون الطريقة الغير مباشرة على الطريقة المباشرة.

٣ ـ أن الدراسة الحالية عند تعرضها لمتغير مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة تعاملت معه على أساس المقياس العام له من خلال تجميع الأبعاد الخاصة به دون التعامل مع كل بعد على حدة .

سابعا : أسلوب البحث

اعتمد البحث على كلا من الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية :

١ ـ الدراسة المكتبية :

وتمت من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة بهدف الحصول على البيانات الثانوية المطلوبة للدراسة وكذلك لتدعيم التأصيل العلمى لها .

٢ ـ الدراسة الميدانية :

وذلك من خلال تصميم قائمة للاستقصاء مكونة من ٧٣ سؤالاً لجمع البيانات الأولية عن متغيرات الدراسة وقد تم عرض قائمة الاستقصاء على عدد من الباحثين بهدف تقييمها وإجراء أى تعديلات ملائمة عليها وكذلك تم اختبارها على عينة محدودة من العاملين فى المركز الطبى العام لمدينة طنطا ، ثم استخدامها بصورة نهائية لجمع بيانات الدراسة .

وقد تم تحديد حجم العينة الملائم بعد دراسة مجتمع الدراسة والبالغ ٧٦٩ مفردة (من خلال الأربعة مراكز الطبية العاملة فى مدينة طنطا) بمقدار ١١٣ مفردة بواقع ٥١ طبيبا ، ١٥ فنيى أشعة وتحاليل ، و٤٧ ممرضة وممرضا وذلك من خلال استخدام صيغة Cochran لاختيار الحجم الملائم لعينة الدراسات البحثية James E. Bartlett et al (2001).

وقد اعتمد الباحث بصفة أساسية عند دراسة مدى صحة فروض بحثه على تحليل الانحدار الخطى المتعدد Multiple Linear Regression , وتحيل التباين أحادى الاتجاه One-Way ANOVA, وكذلك تحليل One-Way ANCOVA وذلك باستخدام البرنامج الإحصائى SPSS , Version 11

تصميم الدراسة

١ ـ المقاييس المستخدمة فى الدراسة :

اشتملت قائمة الاستقصاء على مقياس التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة Cable and Judge (1996), ومقياس الالتزام التنظيمى الوجدانى Meyer & Allen (1997), ومقياس إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة Michael Cameron (2000).

٢ ـ قياس الثبات لمتغيرات البحث

تم تحديد قيمة درجة ثبات المقاييس المستخدمة فى البحث من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وذلك بالنسبة للمقاييس المنفردة وكذلك للمقاييس الفرعية للمناخ السيكولوجى . وقد اتضح أنه يمكن الثقة فى المقاييس المستخدمة فى البحث فيما يخص الثبات ، حيث أنها كلها تجاوزت نسبة السبعين فى المائة (٠,٧٠) التى أقترحها عدد من الباحثين من أمثال Nunnally (1978) and Cronbach (1950) [1] .

أولا : تحليل البيانات والاختبار الإحصائى للفروض

١ ـ الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة

بلغت نسبة الذكور فى عينة الدراسة ٦٣,٧٪ بواقع ٧٢ مفردة بينما بلغت نسبة الإناث ٣٦,٣٪ بواقع ٤١ مفردة ,بلغت نسبة المتزوجين ٨٤,١٪ بواقع ٩٥ مفردة بينما بلغت نسبة غير المتزوجين ١٥,٩ بواقع ١٥ مفردة ,وبلغ متوسط السن للعينة ٣٧,٩ سنة ، وبلغ متوسط سنوات الخبرة لعينة الدراسة ٩,١٨ سنة .

٢ ـ تحليل بيانات الدراسة :

أولا : المستوى المهنى وعلاقته بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

١ ـ دراسة أثر المستوى المهنى على إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

قام الباحث بدراسة علاقة متغير المستوى المهنى بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ، وذلك من خلال التحكم فى المتغيرات الديموجرافية الأخرى (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية ، الخبرة الوظيفية) ، بمعنى التأكد من وجود أثر إضافى للمستوى المهنى على إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة يتخطى أثر المتغيرات الديموجرافية الأخرى . ولكى يتم ذلك فقد قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطى المتعدد Multiple Linear Regression , كما يوضح جدول (١)

ملاحظات على جدول (١) :

١ ـ اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors , بمعنى أنه تم إدخال المجموعة الخاصة بالمتغيرات الديموجرافية أولا والتى شملت متغيرات السن ،

(1) Fco. Javier Llore'ns et al, Influence of Support leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning, Innovation and Performance: an Empirical Examination, Technovation, 25, 2005, p.1164

الجنس ,الحالة الاجتماعية ، والخبرة الوظيفية ، ورصد تأثيرها على مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام لمنظماتهم ، وأتبع ذلك بإدخال متغير المستوى المهنى ، بحيث تم عزل تأثير المجموعة الديموجرافية ومعرفة إذا ما كان للمستوى المهنى تأثير على مستوى إدراك المناخ السيكولوجى العام علاوة على تأثير المتغيرات السابقة .

جدول (١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر المستوى المهنى على المناخ السيكولوجى

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.554	0.307	0.281	2.76506	0.307	11.942	4	108	0.000
2	0.731	0.534	0.507	2.28900	0.227	25.797	2	106	0.000

٢ - اعتمد الباحث على درجة ثقة مقدارها ٩٥ ٪ ، ومستوى معنوية ٥ ٪ .

٣ - يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط واضحة بين المتغيرات الديموجرافية ومدى إدراك الأفراد للمناخ السيكولوجى للمنظمة

$R^2 = 0.307$, $F (4,108) = 11.94$, $p < 0.01$

كما أن تلك المتغيرات الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالى ٢٨ ٪ من التباين فى إدراك المناخ السيكولوجى ، adjusted R squared = 0.281

٤ - إنه يوجد علاقة ارتباط معنوى بين المستوى المهنى وإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ,وذلك بعد التحكم فى تأثير المتغيرات الديموجرافية

R^2 change = 0.227, $F (1, 107) = 25.797$, $p < 0.01$,

، ويلاحظ أن متغير المستوى المهنى يعد مسؤولا عن مقدار ٢٣٪ نسبة إضافية فى تباين مدى إدراك العاملين لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

٢- دراسة حدود التباين فى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة باختلاف المستوى المهنى :

قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق بين المستويات المهنية المستخدمة فى البحث وهى الأطباء وفنيو الأشعة والتحاليل ، وهيئة التمريض وذلك فيما يخص مدى إدراكهم لجودة المناخ السيكولوجى العام لمنظماتهم .

والجدول التالى يوضح تحليل التباين أحادى الاتجاه المستخدم فى البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية فيما يخص مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة .

ملاحظات على جدول (٢) :

١ - يتضح من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة بين المستويات المهنية

$F(2,113) = 16.85, p < 0.01$

ومن ثم فإنه يتم قبول الفرض البديل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ - بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Eta Squared نجد أنها ٠,٢٣٥ . وهى قيمة كبيرة نسبيا ، وتعنى أن حوالى ٢٤٪ من التباين فى مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة يمكن إرجاعه إلى الاختلاف فى المستويات المهنية .

حيث إنه وجد فروقاً ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة فى البحث ,إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

جدول (٢) التباين فى إدراك المناخ السيكولوجى العام بين المستويات المهنية

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	279.335	2	139.668	16.853	000.	0.235
Intercept	50534.194	1	50534.194	6097.842	000.	0.982
Group	279.335	2	139.668	16.853	000.	0.235
Error	911.595	110	8.287			
Total	67931.365	113				
Corrected Total	1190.930	112				

■ المصدر: مخرجات برنامج SPSS

٣ - تحديد مواضع التباين فى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين المستويات المهنية .

وقد اختار الباحث طريقة Dunnette C لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض عدم وجود التجانس بين تلك المستويات (كما اتضح من اختبار levene الذى أجراه الباحث) وكما يظهر فى الجدول التالى:

ملاحظات على جدول (٣) :

١ - يتضح من التحليل السابق أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهنى للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ، ومستوى هيئة التمريض .

٢ - إنه بالرغم من وجود فروق للمتوسطات الحسابية بين مستويى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض إلا إن تلك الفروق لا

تعد ذات دلالة إحصائية .

٣ ـ عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهنى للأطباء وكلا من مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (٣,٢٧٧٢ بين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٢,٧٠٢٦ بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل) .

ومن التحليل السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متوسطات إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام لمنظمة بين المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل ,مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعى الأول القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل " . وكذلك اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة فى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعى الثانى القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض" كما أننا نجد أن تلك الفروق أكبر من الفروق بين المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل ، كذلك ظهر عدم الدلالة الإحصائية للفروق بين مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعى الثالث القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين فنيى الأشعة والتحاليل و هيئة التمريض لصالح هيئة التمريض".

جدول (٣) تحليل تباين إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error
Dunnett C	Doctors	Technicians	* - 2.7026	0.62222
		Nurse Staff	* - 3.2772	0.59786
	Technicians	Doctors	* 2.7026	0.62222
		Nurse Staff	* - 0.5746	0.31385
	Nurse Staff	Doctors	* 3.2772	0.59786
		Technicians	0.5746	0.31385

* تعد الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ومن ثم فإن الفرض الأول القائل" بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية " يُعد مقبولا جزئيا .

ثانيا: علاقة المستوى المهنى بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة

١ ـ دراسة أثر المستوى المهنى على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة :

قام الباحث بدراسة أثر متغير المستوى المهنى على مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم التى يعملون بها وذلك من خلال التحكم فى المتغيرات الديموجرافية الأخرى (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية ، الخبرة الوظيفية) ، بمعنى التأكد من وجود أثر إضافى للمستوى المهنى على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة يتخطى أثر المتغيرات الديموجرافية الأخرى . ولكى يتم ذلك فقد قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطى المتعدد Multiple Linear Regression

ويوضح الجدول التالى نتائج التحليل الخطى المتعدد

جدول (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر المستوى المهنى على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.318	0.101	0.068	0.72167	0.101	3.035	4	108	0.020
2	0.607	0.369	0.333	0.61041	0.268	22.478	2	106	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ملاحظات على جدول (٤) :

١ ـ اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors , كما هو الحال بالنسبة للتحليل الإحصائى السابق .

٢ ـ اعتمد الباحث على درجة ثقة مقدارها ٩٥ ٪، ومستوى معنوية ٥ ٪ .

٣ ـ يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط بين المتغيرات الديموجرافية والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، $R^2 = 0.10$, $F(4,108) = 3.035$, $p < 0.05$

كما أن تلك المتغيرات الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالى ٧ ٪ فقط من التباين فى إدراك المناخ السيكولوجى adjusted R squared = 0.068

٤ ـ توجد علاقة ارتباط معنوى بين المستوى المهنى والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، وذلك بعد التحكم فى تأثير المتغيرات

الديموجرافية
R^2 change = 0.268, F (1,107) = 22.478, $p < 0.01$

ويلاحظ أن متغير المستوى المهنى يعد مسؤولا عن مقدار حوالى ٢٧ ٪ نسبة إضافية فى تباين مدى إدراك العاملين لتوافقهم مع منظماتهم علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

٢ـ دراسة حدود التباين فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة باختلاف المستوى المهنى :

قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق فى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم بين المستويات المهنية المستخدمة فى البحث والجداول التالية توضح النتائج التى تم التوصل إليها :

والجدول التالى يوضح تحليل التباين أحادى الاتجاه المستخدم فى البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية فى مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم بين المستويات المهنية .

ملاحظات على جدول (٥) :

١ ـ يتضح من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بإدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم بين المستويات المهنية
F (2,113) = 10.85, $p < 0.01$
، ومن ثم فإنه يتم رفض فرض العدم القائم على عدم وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية ويتم قبول الفرض البديل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ ـ بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Eta Squared نجد أنها ٠,٣٤٧ وهى قيمة كبيرة نسبيا ,وتعنى أن حوالى ٣٥٪ من التباين فى مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم يمكن إرجاعه إلى الاختلاف فى المستويات المهنية .

٣ ـ حيث أنه وجد فروقا ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة فى البحث ، إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

جدول (٥) تحليل التباين فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	21.696	2	10.848	29.194	000.	0.347
Intercept	1565.878	1	1565.878	4214.056	000.	0.975
Group	21.696	2	10.848	29.194	000.	0.347
Error	40.874	110	0.372			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

٣ـ تحديد مواضع التباين فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

وقد اختار الباحث طريقة Tukey HSD لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض وجود التجانس بين تلك المستويات (بناءً على عدم معنوية اختبار levene) .

ويوضح الجدول التالى نتيجة ذلك الاختبار :

ملاحظات على جدول (٦) :

١ ـ يتضح من الجدول أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهنى للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ، ومستوى هيئة ، إنه بالرغم من وجود فروق للمتوسطات الحسابية بين مستويى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض إلا إن تلك الفروق لا تعد ذات دلالة إحصائية .

٢ ـ عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهنى للأطباء وكلا من مستوى فنيين ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (٠,٩٣ بين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٠,٦١ بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل) .

ومن هذا التحليل يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعى الأول القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل" وكذلك ظهر من خلال التحليل الإحصائى وجود فروق معنوية فى متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين كلا من المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعى الثانى القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض" كما أننا نلاحظ أن هذا الفرق أكبر من الفرق بين المستوى المهنى للأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل . كما أن التحليل الإحصائى أظهر عدم دلالة الفروق فى متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض ، مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعى الثالث القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

جدول (٦) تحليل التباين فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error	Sig.
Tukey HSD	Doctors	Technicians	* - 0.6118	0.17905	0.003
		Nurse Staff	* - 0.9342	0.12326	0.000
	Technicians	Doctors	* - 0.6118	0.17905	0.003
		Nurse Staff	* - 0.3225	0.18077	0.180
	Nurse Staff	Doctors	* - 0.9342	0.19353	0.000
		Technicians	0.3225	0.12074	0.180

* تعد الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

ومن ثم فإن الفرض الثانى القائل "بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية" يتم قبوله جزئيا .

ثالثا: علاقة المستوى المهنى بالالتزام التنظيمى الوجدانى

١ - دراسة أثر المستوى المهنى على الالتزام التنظيمى الوجدانى :

قام الباحث بدراسة أثر متغير المستوى المهنى على الالتزام التنظيمى الوجدانى للأفراد تجاه منظماتهم التى يعملون بها ، باستخدام تحليل الانحدار الخطى المتعدد Multiple Linear Regression . **ويوضح الجدول التالى نتائج التحليل الخطى المتعدد**

ملاحظات على جدول (٧) :

١ - اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors , كما هو الحال بالنسبة للتحليلات الإحصائية السابقة .

٢ - اعتمد الباحث على درجة ثقة مقدارها ٩٥ ٪ ، ومستوى معنوية ٥ ٪ .

٣ - يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط واضح بين المتغيرات الديموجرافية والالتزام التنظيمى الوجدانى ، $R^2 = 0.175$, $F (4,108) = 5.726$, $p < 0.01$

كما أن تلك المتغيرات الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالى ١٤٪ من التباين فى إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة adjusted R squared = 0.144,

٤ - إنه يوجد علاقة ارتباط معنوى بين المستوى المهنى والالتزام التنظيمى الوجدانى ، وذلك بعد التحكم فى تأثير المتغيرات الديموجرافية

R^2 change = 0.609, F (2, 106) 149.878,= $p < 0.01$

ويلاحظ أن متغير المستوى المهنى يعد مسؤولا عن مقدار حوالى ٦١٪ نسبة إضافية فى تباين مدى إدراك العاملين لتوافقهم مع منظماتهم علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

جدول (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر المستوى المهنى على الالتزام التنظيمى الوجدانى

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.418	0.175	0.144	0.67181	0. 175	5.726	4	108	0.000
2	0.886	0.784	0.772	0.34660	0.609	149.878	2	106	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

٢ ـ دراسة حدود التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى باختلاف المستوى المهنى :

قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية المستخدمة فى البحث.

والجدول التالى يوضح تحليل التباين أحادى الاتجاه المستخدم فى البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية فيما يخص الالتزام التنظيمى الوجدانى للأفراد تجاه منظماتهم.

ملاحظات على جدول (٨) :

١ ـ يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية

$F(2,113) = 61.247, p < 0.01$,

ومن ثم فأنه يتم رفض فرض العدم القائم على عدم وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية ويتم قبول الفرض البديل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ ـ بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Eta Squared نجد أنها ٠,٥٢٧ وهى قيمة كبيرة نسبيا , وتعنى أن حوالى ٥٣ ٪ من التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى يمكن إرجاعه إلى الاختلاف فى المستويات المهنية .

٣ ـ حيث إنه وجد فروقا ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة فى البحث ، إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

جدول (٨) تحليل التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	31.128	2	15.564	61.247	000.	0.527
Intercept	871.006	1	871.006	3427.859	000.	0.969
Group	31.128	2	15.564	61.247	000.	0.527
Error	27.953	110	0.254			
Total	1167.028	113				
Corrected Total	59.081	112				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

٣ ـ تحديد مواضع التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية :

وقد اختار الباحث طريقة Dunnette C لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض عدم وجود التجانس بين تلك المستويات (استنادا إلى نتائج اختبار levene الذى أجراه الباحث) .

ملاحظات على جدول (٩) :

١ ـ ويتضح من التحليل السابق أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهنى للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ، ومستوى هيئة التمريض .

٢ ـ إنه بالرغم من وجود فروق للمتوسطات الحسابية بين مستويى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض إلا أن تلك الفروق لا تعد ذات دلالة إحصائية .

٣ ـ عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهنى للأطباء وكلا من مستوى فنيين ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (١,٠٩ بين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٠,٩٢ بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل) .

ومن التحليل السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متوسطات الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل مما يجعلنا نقبل الفرض القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين الأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل لصالح فنيى الأشعة والتحاليل "وكذلك ظهر من خلال التحليل الإحصائى وجود فروق معنوية فى متوسطات الالتزام التنظيمى الوجدانى بين كلا من المستوى المهنى للأطباء والمستوى المهنى لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض " كما أننا نلاحظ أن هذا الفرق أكبر من الفرق بين المستوى المهنى للأطباء وفنيى الأشعة والتحاليل. كما أن التحليل الإحصائى أظهر عدم دلالة الفروق فى متوسطات الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض ، مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعى الثالث القائل" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

جدول (٩) تحليل التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error
Dunnett C	Doctors	Technicians	* - 0.9222	0.88073
		Nurse Staff	* - 1.0898	0.10821
	Technicians	Doctors	* - 0.9222	0.88073
		Nurse Staff	- 0.1676	0.09235
	Nurse Staff	Doctors	* - 1.0898	0.10821
		Technicians	- 0.1676	0.09235

* تعد الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

ومن ثم فإن الفرض الثالث القائل "بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية فى مستويات الالتزام التنظيمى الوجدانى تتناسب عكسيا مع الرقى فى المستوى المهنى بالنسبة للأفراد العاملين فى المراكز الطبية الحكومية " يتم قبوله جزئيا .

رابعا: دراسة أثر إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة على تفسير التباين فى كلا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية

ويتعلق هذا التحليل بالتساؤل الخاص بالبحث حيث إنه من خلال دراسة الفروض السابقة لاحظ الباحث وجود اختلاف فى مستويات كلا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمى الوجدانى باختلاف المستويات المهنية ، وأراد الباحث دراسة أثر إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة على العلاقة بين المستوى المهنى وكلا من التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى ، بمعنى هل يتفاعل إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة مع المستوى المهنى بحيث يؤدى هذا التفاعل إلى حدوث التباين فى مستويات كلا من متغيرات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى ،أم إنه لا يمكن إثبات تلك العلاقة. وقد أجرى الباحث تحليل ANCOVA (تحليل التغاير أحادى الاتجاه).

ويتطلب القيام بتحليل ANCOVA التأكد من أن نتائج ذلك التحليل ذات قيمة بمعنى التأكد من أنه لا توجد علاقة تفاعل معنوية بين كلا من المستوى المهنى وإدراك جودة المناخ السيكولوجى العام بحيث تعد مسؤولة عن التغيرات فى المتغيرات التابعة.

أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة على التباين فى إدراك التوافق بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية.

دراسة أثر وجود تفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ذات دلالة معنوية فى التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة .

يوضح الجدول التالى تحليل تجانس الانحدار للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والتفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام .

ومن جدول (١٠) يتضح :

١ ـ أن العلاقة التفاعلية بين كلا من المستوى المهنى وإدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة (Prof*Psycho) لا تعد ذات دلالة معنوية فى التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة فيما بين المستويات المهنية .

$F(2,107) = 2.29,\ p = 0.11,\ p > 0.05$,

٢ ـ أن قيمة مربع إيتا = ٠,٠٤ وهذا يدعم بدرجة كبيرة حقيقة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة بين التفاعل بين كلا من المستوى المهنية وإدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ، حيث إن قيمة ٤ ٪ تعد نسبة ضئيلة للتنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة .

٣ ـ مما سبق يمكن القول وبقدر من الثقة إنه يمكننا القيام بتحليل ANCOVA والثقة فى نتائجه لتقييم الفروق فيما بين المستويات المهنية مع تحييد أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجى ، وذلك استنادا إلى أن فروق التوافق المدرك بين المستويات المهنية لا يعد دالة فى التغير فى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

جدول (١٠) تحليل تجانس الانحدار للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والتفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	26.137	5	5.227	15.352	0.000	0.418
Intercept	5.377	1	5.377	15.790	0.000	0.129
Prof	1.853	2	0.926	2.720	0.070	0.048
Psycho	.342	1	0.342	1.004	0.319	0.009
Prof * Psycho	1.545	2	0.772	2.268	0.108	0.041
Error	36.434	107	0.341			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

اختبار الفروق بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد عزل تأثير إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة.

وللقيام بهذا التحليل فقد قام الباحث باستخدام AN-COVA, ويوضح الجدول التالى نتائج هذا الاختبار :

ويتضح من جدول (١١) :

١ ـ أن تحليل ANCOVA معنى باختبار فرض العدم القائل بعدم وجود فروق بين متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والمعدلة بأثر إدراك جودة المناخ السيكولوجي من خلال تحييد أثر ذلك المتغير ، ولكن النتائج توضح ضرورة رفض ذلك الفرض وقبول الفرض البديل بعدم تساوى تلك المتوسطات $F (2,26) = 15.339, p < 0.01$

٢ ـ أن قيمة مربع إيتا = ٠,٢٢٠ وتوضح قوة العلاقة بين المستوى المهنى والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، و تعنى أن حوالى ٢٢ ٪ من التباين فى متغير التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة يمكن إرجاعه إلى المستوى المهنى ,وذلك إذا ما ثبتنا تأثير مستوى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

جدول (١١) تحليل ANCOVA لبيان التباين فى التوافق المدرك بين الفرد و المنظمة بعد تحييد أثر إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	24.592	3	8.197	23.527	0.000	0.393
Intercept	12.823	1	12.823	36.802	0.000	0.252
Psycho	2.896	1	2.896	8.312	0.005	0.071
Prof	10.689	2	5.345	15.339	0.000	0.220
Error	37.978	109	0.348			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تحديد مواضع التباين بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد تحييد تأثير متغير إدراك جودة المناخ السيكولوجي

يوضح الجدول التالى نتائج تحليل مواضع التباين بين المستويات المهنية فيما يتعلق بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد تحييد أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

من الجدول (١٢) يتضح أن هناك اختلافا بين المتوسطات المحسوبة والمفترضة (صفر بعد وجود فروق بين المستويات) بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة وكما يبدو من التحليل السابق أن الفروق

المعنوية توجد بين المستوى المهنى للأطباء وكلا من مستويى فنيى الأشعة والتحليل وهيئة التمريض ، بينما لا تعد الفروق بين مستويى فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض فروقا ذات دلالة إحصائية .

جدول (١٢) مقارنة التباين بين المستويات المهنية بعد تحييد اثر إدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة

Contrast	Dependent Variable P - O Fit		
	Prof1-Prof 2	Prof1-Prof 3	Prof 2-Prof 3
Contrast Estimate	- 0.459	- 0.750	- 0.290
Hypothesized Value	0	0	0
I fference(Estimate - Hypothesized)	- 0.459	- 0.750	- 0.290
Std. Error	0.181	0.135	0.175
Sig.	0.013	0.000	0.101

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة على التباين فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية.

دراسة أثر وجود تفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ذات دلالة معنوية فى التنبؤ بالالتزام التنظيمى الوجدانى .

يوضح الجدول التالى تحليل تجانس الانحدار للالتزام التنظيمى الوجدانى والتفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام .

ومن جدول (١٣) يتضح :

١ ـ أن العلاقة التفاعلية بين كلا من المستوى المهنى وإدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة (Prof*Psycho) تعد ذات دلالة معنوية فى التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة فيما بين المستويات المهنية $F(2,107) = 20.25, p = 0.000, p < 0.001$

٢ ـ أن قيمة مربع إيتا = ٠,٢٨ ، وهذا يدعم بدرجة كبيرة حقيقة أنه توجد علاقة ذات دلالة بين التفاعل بين كلا من المستوى المهنية وإدراك المناخ السيكولوجى العام للمنظمة يمكن استخدامها للتنبؤ بالاختلافات بين المستويات المهنية فيما يخص الالتزام التنظيمى الوجدانى ، حيث إنه يمكن القول إن ٢٨٪ من الاختلاف فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية يمكن تفسيره من خلال العلاقة التفاعلية بين المستوى المهنى ومدى إدراك الأفراد لجودة

المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

٣ ـ مما سبق يمكن القول إن الفروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية هى دالة فى التغير فى إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

ومما سبق يتضح أن إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة يساهم فى تفسير الفروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية .

ومن ناحية أخرى فإنه لم تثبت قدرة متغير إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة على تفسير الفروق فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

جدول (١٣) تحليل تجانس الانحدار للالتزام التنظيمى الوجدانى والتفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكولوجى العام

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	50.897	5	10.179	133.100	0.000	0.861
Intercept	0.01073	1	0.01073	0.140	0.709	0.001
Prof	2.529	2	1.265	16.534	0.000	0.236
Psycho	1.978	1	1.978	25.860	0.000	0.195
Prof * Psycho	3.097	2	1.549	20.250	0.000	0.275
Error	8.183	107	0.0764			
Total	1167.028	113				
Corrected Total	59.081	112				

ثانيا : نتائج وتوصيات البحث

١ـ نتائج البحث

توصل البحث إلى النتائج التالية :

١ ـ إن كلا من فنيى الأشعة والتحاليل والعاملين بهيئة التمريض سجلوا مستويات مرتفعة نسبيا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة مقارنة بالمستويات المسجلة للأطباء وذلك بالنسبة للمراكز الطبية العاملة فى مدينة طنطا .

٢ ـ إن مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى لدى كلا من فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض حقق مستويات أعلى من مستويات الالتزام التنظيمى الوجدانى لدى الأطباء .

٣ ـ إن إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة سجل مستويات مرتفعة نسبيا لدى مستويات فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض عنه بالنسبة للأطباء .

٤ ـ فى حين أنه أمكن تسجيل فروق معنوية بين المستوى المهنى للأطباء وكلا

من مستوى فنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فيما يتعلق بمتغيرات إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ، والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، والالتزام التنظيمى الوجدانى ، إلا إنه لم يمكن تسجيل فروق معنوية بين كلا من المستوى المهنى لفنيى الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فيما يتعلق بأى من المتغيرات السابقة . ومن ناحية أخرى فإنه لم يظهر ما يميز بين كلا من فنيى الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض فى أى من المتغيرات السابقة علاوة على أنهم سجلوا مستويات أعلى من الأطباء فى تلك المتغيرات وقد يكون ذلك بسبب الانخفاض النسبى لدافعيه المستوى المهنى .

٥ ـ ظهر من البحث أن الفروق المعنوية فى مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستوى المهنى للأطباء وكلا المستويين الآخرين لا يمكن النظر إليها بمعزل عن متغير إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة ، حيث ظهر أن تلك الفروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية تعد دالة فى التغير فى مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

ومن ناحية أخرى لم يظهر وجود تأثير لمتغير إدراك جودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة على التباين فى المستويات المسجلة للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

٢ ـ توصيات البحث

فى ضوء النتائج السابقة وكذلك الدراسة النظرية للدراسة يوصى الباحث بالأتى :

١ ـ ضرورة إعطاء الاهتمام لمفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة خاصة أن هذا المفهوم لاقى اهتماما كبيرا فى البيئات الغربية بسبب أهمية هذا البعد وما أثبته البحث العلمى من مردوداته الإيجابية العديدة سواء على أداء الفرد أو المنظمة .

٢ ـ ضرورة أن تغير المنظمات الحكومية من نظرتها إلى الوظيفة العامة من منطلق أن المستوى المهنى له من المتطلبات التى تتجاوز حدود القواعد الروتينية الرتيبة والتى تحول بين رغبة الفرد فى تحقيق ذاته المهنية ، مما يستدعى قدراً من التجاوب والمرونة فى التعاطى مع تلك المتطلبات .

٣ـ يوصى الباحث بضرورة اهتمام المنظمات بالأشخاص المهنيين الذين تمثل القيم المهنية لهم أهمية كبيرة مثل الأطباء وذلك من خلال العمل على وجود البرامج والتدريبات المهنية التى يمكن أن تلبى طموحاتهم المهنية وتساهم فى تضييق الفجوة بين ما هو مرغوب فيه فى بيئة العمل وما هو كائن .

٤ـ الاهتمام بتحسين جودة المناخ السيكولوجى للمنظمة خاصة إذا علمنا أن البحث الحالى أظهر وجود علاقة ارتباط بين الفروق فى

مستويات الالتزام التنظيمى الوجدانى ومدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة .

٥ - يوصى الباحث أن تأخذ المنظمات بأسلوب قياس التوافق بين الفرد والمنظمة عند التحاق الأفراد بها وأن يكون من ضمن الأساليب الموضوعية التى يمكن استخدامها فى الاختيار والتعيين وكذلك التوجيه ، وكذلك قياس ذلك التوافق بصفة دورية لمتابعة التغيرات المحتملة فى التوافق وكذلك دراسة مسببات تلك التغيرات.

٦ - يوصى الباحث كذلك بضرورة وجود البرامج ذات الطابع السيكولوجى المعنية برفع وصيانة الروح المعنوية للمهنيين والتى تأخذ فى اعتبارها تأثير الفروق المهنية بين العاملين لديها .

٣- توصيات متعلقة بالبحوث المستقبلية :

يود الباحث أن يشير إلى بعض التوصيات المتعلقة بالأبحاث التى يمكن إجراؤها فى المستقبل تعقيبا على المجهود البحثى الحالى للبحث ومن ضمن تلك البحوث المستقبلية يوصى الباحث بالتالى :

١ - هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث المتعلقة بمتغير التوافق بين الفرد والمنظمة بوجه عام وبوجه خاص تلك الأبحاث المعنية بالتوافق المحسوب (الطريقة غير المباشرة) والتى ثبت بحثيا تميزها عن أسلوب قياس التوافق المدرك (الطريقة المباشرة) والمطبقة فى البحث الحالى ، حيث توجد ندرة فى تلك النوعية من البحوث .

٢ - هناك حاجة إلى إجراء المزيد من البحوث التى تسعى فى إدراك طبيعة العلاقة بين المستوى المهنى وكلا من التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى .

٣ - هناك حاجة إلى استخدام مدخل التحليل الهيكلى Structural Equa-tion Models لعلاقات التوافق بين الفرد والمنظمة والمتغيرات الأخرى بهدف البحث فى العلاقات السببية بينهم وما يمثله ذلك من أهمية كبيرة لترشيد البحث العلمى فى هذا الصدد ، وهو ما افتقده البحث الحالى

٤ - هناك حاجة كذلك إلى التعمق فى بحث طبيعة الدور الذى يمكن أن يقوم به متغير إدراك جودة المناخ السيكولوجى فى المنظمة عند دراسة العلاقة بين المستوى المهنى وكلا من التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى ، وذلك من خلال دراسة الأبعاد المختلفة للمناخ السيكولوجى للمنظمة ، حيث اقتصر البحث الحالى على دراسة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة دون التطرق إلى تحليل أثر الأبعاد المكونة له كل على حدة .

المراجع

المراجع العربية

■ أحمد عبد الكريم عبد الرحمن ، حدود التوافق بين اتجاهات الإدارة والعاملين نحو نظم العمل ، مجلة البحوث

التجارية المعاصرة ,كلية التجارة بسوهاج جامعة جنوب الوادى، المجلد الثانى عشر، العدد الأول، يونيو ١٩٩٨ ٣٦٥- ٤٤٢

■ سعد بن عبد الله الكلابى ، نحو أنماط قيادية جديدة وعلاقتها بالرضا الوظيفى والولاء التنظيمى - دراسة ميدانية - ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، المجلد السابع والثلاثون ، العدد الثانى ، سبتمبر٢٠٠٠ ١٩١-٢٢٨ .

■ سوسن سالم الشيخ ، قيم وسلوك المرؤوسين كمتغير وسيط بين قيم وسلوك الرؤوساء والفعالية التنظيمية ، المجلة العلمية لكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد الرابع عشر ، يونيو ١٩٩٧ ١-٨٤ .

■ عادل ريان محمد ريان ، أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمى كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمى الوجدانى وبعض المتغيرات الموقفية - دراسة ميدانية - ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد الثانى والعشرون، العدد الأول ، يناير 2000 160- 129

■ عبد الفتاح محمد يوسف مقرض ، تأثير خصائص الوظيفة والمتغيرات الفردية على الالتزام التنظيمى ، " أفاق جديدة"، كلية التجارة جامعة المنوفية ، السنة التاسعة ، العدد الثالث ، ١٩٩٧ ، ٢١٧ -٢٨٦ .

■ عبد الناصر محمد على حمودة ، نموذج الالتزام التنظيمى ثنائى البعد: تصنيف محددات البعدين واختبار العلاقة بينهما - دراسة ميدانية ، المؤتمر العلمى السنوى الثالث ، الاتجاهات الحديثة فى إدارة الأعمال ، القاهرة ، فبراير ٢٠٠١

■ محسن على الكتبى ، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة الاستراتيجية بالالتزام التنظيمى والشعور بالعدالة التنظيمية ، (دراسة تطبيقية فى شركات قطاع الأعمال العام الصناعية بمحافظة الدقهلية) ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعة المنصورة ، المجلد الخامس والعشرون , العدد الأول ، ٢٠٠١، ٣٧٦-٤٤٧ .

■ محمود سعد أبو رجب ، دراسة وتحليل أثر الفروق الفردية على العلاقة بين الرضا عن العمل والالتزام التنظيمى والميل نحو ترك العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ١٩٩٩ .

المراجع الأجنبية

■ Cable , D., & Judge , T. A., Person-organization fit , job choice decisions, and organizational entry, Organizational Behavior and Human Decision Processes , 67 (3),1996 , 294-311.

■ Chatman, J. A. , Matching People and Organizations: Selection and Socialization, in Public Accounting Firms, Administrative Science Quarterly,1991, 36, 459-484.

■ Chery I.L. Adkins & Stefanie E. Naumann, The Value of Achievement and Re-

■ Posner BZ, Kouzes JM, Schmidt WH., Shared Values Make a Difference: An Empirical Test of Corporate Culture, Human Resource Management,1985, 24, 293-309.

■ Schneider B. , The People Make the Place, Personnel Psychology,1987, 40, 437-453.

■ Barrie E. Litzky, Donam Decarolis, Corporate Social Performance, Person-Organization Fit, Organizational Firm Performance: Commitment Exploring Relationships, Retrieved March 6, 2004 from the World Wide Web:http://www.personal.psu.edu/faculty/b/x/bxl26/res/csp_paper.pdf

■ Bradley E. Wright and John Rohrbaugh, Antecedents and Correlates of Organizational Commitment: Testing the Contributions of a Four-tier Conceptual Model, University at Albany, State University of New York.

■ Michael Cameron, Organizational Climate and its impact upon performance : A Study of Australian Hotels in South East Queensland, unpublished PhD dissertation , Griffith University, 2000.

■ Mustafa Tepeci , The Effect of Personal Values , Organizational Culture and Person - Organization Fit on Individual Outcomes in The Restaurant Industry , Unpublished Dissertation , Pennsylvania University, 2000 .

tegrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications, Personnel Psychology,1996,49, 1- 49.

■ Mark A. Huslid ,Nancy E. Day, Organizational Commitment ,Job Involvement ,and Turnover :A Substantive and Methodological Analysis , Journal of Applied Psychology,1991,Vol. 36,No. 3, 380-391.

■ Mathieu JE, Zajac D. A, Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment , Psychol Bull., 1990,108,171-194.

■ M.D. Cooper, Towards a Model of Safety Culture, Safety Science,
36,2000, 111-136.

■ Meyer JP, Allen NJ, Smith CA., Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization, Journal of Applied Psychology , 1993 , 78 , 538 - 551.

■ Meyer, J., & Allen, N. , Commitment in the workplace, Thousand Oaks, CA: SAGE ,1997 .

■ O'Reilly, C.H., JA. Chatman, and D.F. Caldwell , "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Appraisal to Assessing Person-Organization Fit." Academy of Management Journal,1991, 34:487-516.

sponses to the Work Environment, The Journal of Behavioral and Applied Management , Winter 2002 , Vol. 3 (2),140-152.

■ Dunham, R.B., Grube, J.A. and Castaneda, M.B, Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, Journal of Applied Psychology, 1994,79 (3), 370-380.

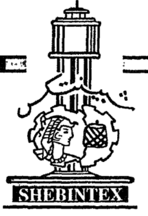
■ Fco. Javier Llore'ns, Antonia Ruiz Moreno , Victor Garc'a Morales, Influence of Support leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning , Innovation and Performance : an Empirical Examination, Technovation, 25, 2005, 1159-1172

■ James E. Bartlett , Joe W. Kotrlik, Chadwick C. Higgins , Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, Information Technology, learning , and Performance , Journal , vol.19, no.1, 2001, 43-50.

■ Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W, Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea, Journal of Applied Psychology,1997, 82, 961-973.

■ Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. , Inductive Measures of Psychological Climate, Human Relations,1991, 44, 265-285.

■ Kristof, A, Person-Organization Fit: An In-



تمثــل

شركة مصر / شبين الكوم للغزل والنسيج

صناعة الغزل والنسيج

واجهة مصر الصناعية المتقدمة فى هذا المجال ـ وتلك الحقيقة يؤكدها حجم ونوعية إنتاجها من الغزول وكذلك الإقبال المطرد الذى يلاقيه إنتاجها من هذه الغزول فى أسواق العالم شرقاً وغرباً .

- والشركة تفخر بإنتاجها المتطور والمتنوع من الخيوط : السميكة ـ والمتوسطة ـ والرفيعة وكلها تتطابق وأرقى المواصفات العالمية .
- **قطـــن** ١٠٠ ٪
- **الطرف المفتوح** : من نمرة ٨ إلى نمرة ١٨ (O . E) .
- **الغـزل الحلقى** : من نمرة ٢٤ إلى نمرة ٤٠ مسرحة وممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو .
- **ومن النمر الرفيعة** : من نمرة ٥٠ إلى ٩٤ ممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو .
- **خيوط الحياكة** : من نمرة ٢٠ إلى نمرة ٩٤ .
- **الخيوط المخلوطة** :
  - بوليستر / قطن ، بوليستر / فسكوز .

  من نمرة ١٨ إلى نمرة ٤٠ مسرحة للنسيج والتريكو مفردة ومزوية .
  - خيوط الشانيهات بأنواعها المختلفة .
- **الإكريلك** :

وقد أضافت إلى إنتاجها المتميز من القطن والمخلوط والطرف المفتوح خطاً جديداً لإنتاج الآتى :

* غزل الإكريلك : من نمرة ٢٨ مترى إلى ٥٠ نورمال وهاى بالك نسيج أو تريكو بالنظام الصوفى .
* غزل الإكريلك قطن / قطنى ٥٠ / ٥٠

وتغزو أسواق الشركة أسواق أوربا وآسيا حيث تقوم بتصدير معظم إنتاج مصانعها من خيوط الغزول المختلفة إلى مجموعة دول الاتحاد الأوربى ـ وباقى دول أوربا الغربية ـ وأسواق دول أوربا الشرقية ـ وأسواق الولايات المتحدة الأمريكية ـ كندا ـ اليابان ـ تايوان ـ وسوريا ـ قبرص ـ تركيا ـ لبنان .

الإدارة والمصانع : شبين الكوم برقياً : شبينتكس .

تليفون : ٣١٤٠٠٠ ـ ٣١٤٢٠٠ ـ ٣١٤٣٠٠ (٠٤٨)

المكاتب : ـ الإسكندرية ت : ٤٨٣٣١٨٤ ـ ٤٨٦٥٢٣٦

ـ القاهرة ت : ٣٥٤٠٤٩٧

Fax : (048) 314100

دراســات حـــول

مشروع قانون الضرائب على الدخل

* القيادة السياسية أوصت بتخفيف أعباء محدودى الدخل والقانون أدخلهم دائرة الممولين .
* إلغــاء الإعفـــاءات والحوافـــز يهـــدد اســتقرار مـــناخ الاستثمار .
* لمـــاذا لم يناقش المشــروع الإعفـــاءات المقــررة بقــوانين خاصـــة ؟
* المساواة فى التعامل الضريبى بين شركات الأفراد والأموال تحرم الشركاء من الإعفاءات المقررة للأعباء العائلية .
* العـدل يقتضى تمتع الشـركات التى تأسست فى ظل القانـون القـديم بالإعفـاءات التى قـررهـا لهــا .

الخبير المالى / محمد عامر سيف

مشروع القانون تضمن جوانب إيجابية وأخرى سلبية ، وأهم الجوانب الإيجابية هى تخفيض سعر الضريبة على ما يجاوز الـ ٥٠٠٠ جنيه للأشخاص الطبيعيين بالإضافة إلى ٢٥٠٠ جنيه كإعفاء شخصى لأصحاب المرتبات والأجور وعلى أن يكون سعر الضريبة على الوجه التالى :

من ٥٠٠١ إلى ٢٠٠٠٠ جنيه ١٠٪

من ٢٠٠٠١ إلى ٤٠٠٠٠ جنيه ١٥٪

مـــا زاد على ٤٠٠٠٠ جنيه ٢٠ ٪

وبالنسبة لأرباح الأشخاص الاعتباريين تكون الضريبة ٢٠٪ عدا أرباح هيئة قناة السويس والهيئة المصرية العامة للبترول والبنك المركزى المصرى فتكون الضريبة ٤٠٪ وشركات البحث عن البترول ٤٠,٥٥٪ وعلى أن تعامل شركات الأشخاص معاملة شركات الأموال .

وتخفيض سعر الضريبة إلى ٥٠٪ من السعر المعمول به حالياً فى القانون الحالى إلى جانب زيادة حد الإعفاء لمقابلة أعباء المعيشة هو اتجاه صحيح. وقد اعتبره كثير من المتخصصين ثورة فى الفكر الضريبى الحديث لأنها تحقق آمال وطموحات الغالبية العظمى من أفراد المجتمع الضريبى إلى جانب توخى البساطة فى بعض الإجراءات والعمل على فتح صفحة جديدة بين الإدارة الضريبية والممولين بالتصالح فى المنازعات القائمة ولا شك أن الفضل فى ذلك كل الفضل للتوجهات المعلنة من القيادة السياسية التى تهدف إلى تخفيف الأعباء خاصة عن محدودى الدخل .

ولكن إلى جانب ما سبق من إيجابيات فإن مشروع القانون قد تضمن كثيراً من السلبيات التى يلزم معالجتها وصولاً إلى الكمال أهمها ما يلى :-

أولاً : التبويب والتقسيمات التى ورد بها مشروع القانون :

يتكون مشروع قانون الضرائب على الدخل من ثمانية كتب بخلاف مواد الإصدار التسع فى حين يتكون القانون الحالى من ثلاثة كتب وببساطة شديدة جداً الكتاب الأول فى شأن الضريبة الموحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين ، والثانى فى شأن الضريبة على أرباح شركات الأموال والثالث عن الأحكام العامة .

وبغض النظر عن تعدد وكثرة الكتب فى مشروع القانون دون أى مبرر موضوعى حيث بدأ بالكتاب الأول وعنوانه الأحكام العامة ولم يتضمن سوى خمس مواد فقط لتحديد معنى ومدلول الكلمات والعبارات المستخدمة

فى المشروع ومروراً بالكتاب الثانى الذى يتناول الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين من المادة (٦) حتى المادة (٤٦) ، ثم الكتاب الثالث فى شأن الضريبة على أرباح الأشخاص الاعتبارية من المادة (٤٧) حتى المادة (٥٥) يلاحظ أن هذا الكتاب قد تم تقسيمه إلى فصول فى حين تم تقسيمه سابقا إلى أبواب ثم الكتاب الرابع عن الضريبة المستقطعة من المنبع ويتكون من مادتين اثنتين فقط هما المادة (٥٦) و (٥٧) كتاب من مادتين ، ثم الكتاب الخامس عن الخصم والتحصيل والدفعات المقدمة لحساب الضريبة من المادة ٥٨ حتى ٧٢ وقد تم تقسيمه إلى أبواب وكل باب إلى فصول ثم الكتاب السادس عن التزامات المولين وغيرهم من المادة (٧٣) حتى (١٣١) وتم تقسيمه إلى فصول خمسة :

الفصل الأول : الأخطار وإمساك الدفاتر .

الفصل الثانى : الإقرارات الضريبية .

الفصل الثالث : ربط الضريبة من المادة (٩٠) حتى (٩٤) تتناول أحكاما بالتزامات تقع على عاتق الإدارة الضريبية وليس على المولين أو غيرهم أى لا علاقة لها بهذا الكتاب .

الفصل الرابع : الفحص والتحريات من المادة (٩٥) حتى (٩٦) ويتناول مجموعة من الأحكام بالتزامات على المولين والتزامات على الإدارة الضريبية التى لا علاقة لها بهذا الكتاب .

الفصل الخامس : ضمانات التحصيل من المادة (١٠٣) حتى (١١٦) و ٨٠٪ منها أحكام خاصة بإجراءات المصلحة فى تحصيل دين الضريبة ، ولا علاقة لها بالتزامات المولين أو غير المولين .

الفصل السادس : إجراءات الطعن من المادة (١١٧) حتى (١٣١) وتتناول الأحكام الإجرائية الخاصة بالإعلان والطعن ومواعيده وأسلوب البت فى الطعن سواء بالمأمورية أو بلجنة الطعن واختصاص هذه اللجان وأسلوب عملها وكل ذلك فى حكم الأحكام العامة التى لا علاقة لها لالتزامات المولين أو غيرهم .

الفصل السابع : العقوبات من المادة (١٣٢) حتى (١٣٩) دون أى تقسيم سواء إلى فصول أو أبواب .

الكتاب الثامن : أحكام ختامية من المادة (١٤٠) حتى (١٤٣) كتاب من أربع مواد فقط .

مما سبق وبغض النظر عن الكثرة العددية للكتب السابقة فيتبين عدم مراعاة المنهج العلمى السليم فى التبويب، إلى جانب عدم مراعاة الفصل بين الأحكام العامة والالتزامات سواء كانت خاصة بالممولين أو غيرهم ، أو كانت التزامات على الإدارة الضريبية الأمر الذى يوجب إعادة النظر فى هذا التبويب .

ثانياً : المعاملة الضريبية للحوافز والإعفاءات المقررة حالياً .

تضمن مشروع القانون إلغاء الحوافز والإعفاءات التالية :

(١) **الحوافز والإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ الصادر فى شأن ضمانات وحوافز الاستثمار وذلك بمقتضى المادة الثانية من مواد إصدار المشروع التى قضت بإلغاء المواد ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ مكرراً ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ من القانون المذكور .**

وتتلخص أهم الإعفاءات التى يتم إلغاؤها وفق ذلك فى الآتى : -

- الإعفاء الخمسى للشركات والمنشآت المقامة وفق ق ٨ لسنة ٩٧ .

- الإعفاء العشرى للشركات والمنشآت المقامة داخل المناطق الصناعية الجديدة والمجتمعات العمرانية الجديدة والمناطق النائية .

- الإعفاء الخاص بأرباح الشركات والمنشآت التى تمارس نشاطها خارج الوادى القديم ومدته عشرون سنة .

- الإعفاء المقرر لأرباح المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعى للتنمية.

- الإعفاء المقرر لمبلغ يعادل نسبة من رأس المال المدفوع للشركات المساهمة .

- الإعفاء المقرر لعوائد السندات وصكوك التمويل والأوراق المالية التى تصدرها شركات المساهمة .

- الإعفاء المقرر للنشاط الخدمى بالمجتمعات العمرانية الجديدة .

(٢) الحوافز والإعفاءات المقررة بقانون الضرائب على الدخل الحالى الملغاة التى لم يبق عليها المشروع .

- إلغاء الميزة النسبية لمعاملة النشاط الصناعى والتصدير معاملة الأولى بالرعاية / حيث يتحدد الوعاء الضريبى فى القانون الحالى للأشخاص الطبيعيين على أساس ٨٠٪ من الأرباح بعد الثمانية آلاف الأولى بالنسبة للنشاط الصناعى و ٧٠٪ على أرباح عمليات التصدير ، أما فيما يتعلق بشركات الأموال فتسرى الضريبة بسعر ٣٢٪ بالنسبة للنشاط الصناعى والتصدير وذلك استثناء من السعر العام البالغ ٤٠٪ أى بانخفاض قدره ٨٪ فى السعر.

وعلى ذلك فإن :

مشروع القانون الحالى يقضى بتوحيد المعاملة سواء بالنسبة للأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية .

- ألغى مشروع القانون الإعفاء المقرر لأرباح المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعى للتنمية .

- إلغاء الإعفاء المقرر لمبلغ يعادل الفائدة على رأس المال المدفوع .

- إلغاء الإعفاء المقرر للشركات الصناعية التى تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر .

- إلغاء الإعفاء المقرر لعوائد السندات التى تصدرها الشركات بما لا يزيد على معدل العائد الذى يقرره البنك المركزى .

- إلغاء إعفاء عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك وصناديق توفير البريد وعوائد الأوراق المالية التى يصدرها البنك المركزى وذلك بالنسبة للأشخاص الاعتبارية فقط مع استمرار الإعفاء للأشخاص الطبيعيين .

- إلغاء الحكم الخاص بنتائج التعامل فى الأوراق المالية فأصبح خاضعاً للضريبة بذات السعر المقرر فى مشروع القانون بالنسبة للأشخاص الاعتباريين مع تقرير الإعفاء بالنسبة للأشخاص الطبيعيين .

- إلغاء الإعفاء الخاص بالإعفاء المهنى المدى فى بداية مزاولة المهنة سنة أو ثلاث سنوات حسب الأحوال .

- إلغاء الحكم الخاص بخصم القيمة الإيجارية الحكمية للعقارات المملوكة التى تشغلها المنشأة أو الشركة ضمن التكاليف واجبة الخصم .

- وجدير بالذكر أن يتم ذلك فى الوقت الذى لم

يستكمل فيه قانون ضمانات وحوافز الاستثمارات عامه ، الثامن أسوة بما حدث لقانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ الذى ألغى بمقتضاه المادة الرابعة من مواد إصدار القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ـ التى ألغت إلى جانب ذلك الإعفاءات المقررة بالقانون ٥٩ لسنة ٧٩ فى شأن المجتمعات العمرانية والقانون ١ لسنة ٧٣ فى شأن المنشآت الفندقية والسياحية والقانون ٦٥ لسنة ١٩٩٥ فى شأن التأجير التمويلى .

ـ ودلالة ذلك وخطورته هو تأكيد الإحساس لدى المستثمر بعدم استقرار المناخ الاستثمارى بسبب عدم استقرار القوانين ذات العلاقة المباشرة خاصة إذا تم التحول بشكل جاد يصل إلى ١٨٠ درجة وبأسلوب مفاجىء على النحو الذى تضمنه مشروع القانون وما لذلك من آثار غير مستحبة .

والخطير فى الأمر ليس فى إلغاء هذه الحوافز والإعفاءات ولكن فى هذا التحول السريع والمفاجىء لهذا الأمر دون تمهيد أو مجرد منح فترة انتقالية .

من ناحية أخرى فقد تضمنت الفقرة الثانية من المادة الثانية من مواد الإصدار حكماً يفيد بأن تظل الإعفاءات المشار إليها :

ـ الخاصة بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار ـ إلى أن تنتهى المدد المحددة لها هذه الإعفاءات متى بدأ سريان مدد إعفائها قبل تاريخ العمل بهذا القانون .

وعلى ذلك فإن الشركات والمنشآت التى استكملت كل إجراءات تأسيسها وأصبحت كياناً قائماً له شخصية وفق أحكام القانون ٨ لسنة ١٩٩٧ ولم تبدأ الإنتاج أو بدأت ولم تدخل فترة الإعفاء المقرر وفق قانون إنشائها فلن تتمتع بهذه الإعفاءات وهذه الشركات تأسست وقامت بناءً على دراسات واعتبارات وعناصر كثيرة وأهمها دراسة الجدوى التى يدخل ضمن عناصرها ما يكون من إعفاءات ضريبية وحيث إن الإعفاءات لا تكون إلا من السنة التالية لبداية الإنتاج لذلك فأن العدالة تقتضى أن تتمتع الشركات التى استكملت كل إجراءات تأسيسها قبل صدور القانون بالإعفاءات المقررة لها وفق قانون إنشائها إلى جانب منح مهلة لمن بدأ فى إجراءات التأسيس قبل صدور القانون لاستكمال الإجراءات والبدء فى الإنتاج ولتكن خمس سنوات ويعد ذلك بمثابة فترة انتقالية ، كما إنه يلاحظ عدم الإشارة إلى الإعفاءات الأخرى التى تم إلغاؤها خاصة المعمول بها فى القانون الضريبى الحالى ، وهو ما يعنى تطبيق فى الأثر الفورى المباشر عليها أى إلغاؤها بمجرد صدور القانون حتى لو بدأت المدد الخاصة بها مثل الإعفاء المقرر بالقانون الحالى للمشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعى للتنمية والإعفاء المقرر للشركات المساهمة الصناعية التى تزيد العمالة فيها على ٥٠ عاملاً والعدالة تقضى أن يطبق فى شأن هذه الإعفاءات ذات المبدإ الذى يسرى على الإعفاءات الخاصة بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار ، بحيث تظل هذه سارية بذات الشروط الواردة بالمادة الثانية من مواد الإصدار .

ومن الموضوعات التى يثار فى شأنها الكثير من التساؤلات ما هو موقف

الإعفاءات المقررة بقوانين خاصة ؟ حيث لم يتم الإشارة إلى مراعاة عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة إلا فى موضع واحد بمشروع القانون وتحديداً بالمادة (١٣) التى وردت فى شأن الإعفاءات المقررة للمرتبات والأجور وفيما عدا ذلك فلم يرد أية إشارة إلى مراعاة عدم الإخلال بأى إعفاءات أخرى خاصة أن الفقرة الثالثة من ذات مادة الإصدار السابقة تنص على « ويلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق » .

وهو ما يعنى إلغاء جميع الإعفاءات المقررة وفق أى قانون آخر عدا ما يرتبط بالمرتبات والأجور فقط .

ووفقاً لذلك مثلاً فإن عوائد أذون الخزانة وسندات الحكومة لن يتم إعفاؤها لأن إعفاءها كان مقرراً بقوانين خاصة ولم تدرج ضمن الإعفاءات الواردة بالمشروع .

ثالثاً : المرتبات والأجور :

أقر مشروع قانون الضرائب على الدخل الجديد عدم خضوع المعاشات ومكافآت نهاية الخدمة للضريبة إلى جانب عدم الإخلال بالإعفاءات المقررة فى قوانين خاصة أى الاستمرار فى إعفاء العلاوات الخاصة وهو مقرر من إعفاءات أخرى فى هذه القوانين الخاصة .

لكن وفق ما أعلن فى شأن هذا المشروع نستطيع أن نؤكد أن شريحة كبيرة من العاملين لم تكن تخضع للضريبة فى ظل هذا القانون الحالى سوف تخضع للضريبة فى ظل هذا المشروع الجديد وذلك بسبب إلغاء ما كان مقرراً من إعفاءات خاصة ببدل طبيعة العمل بما لا يزيد على ٤٨٠ جنيهاً فى السنة وبدل الاستقبال أو التمثيل فى حدود ٢٥٠٠ جنيه فى السنة وحوافز الإنتاج فى حدود ١٠٠٪ من المرتب وبما لا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه فى السنة وعلى ألا يزيد مجموع البدلات والحوافز المعفاة على ٤٠٠٠ جنيه فى السنة ، بالإضافة إلى إلغاء الإعفاء المقرر بالنسبة لـ ١٠٪ مقابل الحصول على الدخل .

ورغم زيادة حد الإعفاء المقرر للأعباء المعيشية إلى ٥٠٠٠ جنيه لجميع الممولين بعد أن كان ٢٠٠٠ جنيه للأعزب و ٢٥٠٠ للمتزوج و٣٠٠٠ للمتزوج ويعول ورغم زيادة الإعفاء الشخصى المقرر بالإضافة لما سبق لأصحاب المرتبات ليصبح ٢٥٠٠ جنيه بدلاً من ٢٠٠٠ جنيه .

فإن أى مبلغ فى ظل المشروع الجديد يزيد عن ٧٥٠٠ جنيه وهو الصافى بعد خصم التأمين والمعاش والعلاوة الخاصة المعفاة سوف يخضع للضريبة أى أن حد الخضوع يبدأ بعد أى زيادة عن هذا القدر فى حين أن حد الخضوع وفق القانون الحالى يزيد على ذلك فى كلتا حالتى الممول الأعزب والمتزوج ويعول .

فبالنسبة للأعزب فإن حد خضوعه للضريبة وفق القانون الحالى يكون بعد ٨٤٤٤ جنيهاً بعد خصم التأمين والمعاش والعلاوة الخاصة ويكون بالنسبة للمتزوج بعد ٩٠٠٠ جنيه وبالنسبة للمتزوج ويعول يكون بعد ٩٥٥٥ جنيهاً .

فى حالة الممول الأعزب الذى لم يكن خضع للضريبة إلا بعد دخل صاف مبلغه ٨٤٤٤ جنيهاً وسوف يخضع للضريبة وفق المشروع على كل مبلغ يزيد عن ٧٥٠٠ جنيه أى

أنه سيتحمل ضريبة مقدارها :
« ٨٤٤٤ – ٧٥٠٠» × ١٠٪ =
٩٤,٤ جنيها .

كذلك الحال بالنسبة للممول المتزوج فإنه سيتحمل عبئاً ضريبياً لم يكن يتحمله من قبل وسيتحمل ضريبة مقدارها :
« ٩٠٠٠ – ٧٥٠٠» × ١٠٪ =
١٥٠ جنيها .

كما سيتحمل المتزوج ويعول وفقاً لذلك ضريبة مقدارها :
« ٩٥٥٥ – ٧٥٠٠» × ١٠٪ =
٢٥٥,٥ جنيها ولم يكن يتحمل أى ضرائب من قبل فى ظل القانون الحالى .

وبناءً على ما سبق نعود ونؤكد أن شريحة كبيرة من العاملين تكاد تكون الشريحة الأقل من المتوسط من حيث الدخل سوف تخضع للضريبة فى ظل المشروع الجديد ولم تكن تخضع فى ظل القانون الحالى هذه الشريحة تمثل أغلبية عددية ليست بالقليلة حتى لو كانت هذه الشريحة قلة قليلة فإن ما أعلنته القيادة السياسية من توجهات واضحة وصريحة بمراعاة محدودى الدخل ورعايتهم وتخفيف الأعباء عن كاهلهم يحتم مراجعة النظر فيما تضمنه مشروع القانون من أحكام والعمل على تجنب ما قد يحدث من سلبيات أو نتائج غير مستهدفة هذا مع مراعاة أن هناك فئات من أصحاب المرتبات أصحاب الدخول المتواضعة البسيطة التى لا تزيد دخولهم على ٤٠٠٠ جنيه أو ٥٠٠٠ جنيه فى السنة لن تكون لهم أى استفادة لأنهم بهذه الدخول لم يكونوا خاضعين للضريبة بصفة أصلية فالاستفادة فى هذه الحالة معدومة ولن تكون الاستفادة من زيادة الأعباء وتخفيض السعر إلا للدخول التى تتجاوز حد الخضوع .

ولعلاج ما قد يحدث من خضوع البعض للضريبة فى ظل المشروع الجديد رغم عدم خضوعه .

فى القانون الحالى نقترح :

١ ـ الإبقاء على إعفاء نسبة الـ ١٠٪ من صافى الإيراد مقابل الحصول على الدخل وبما لا يزيد على ١٥٠٠ جنيه

٢ ـ زيادة الإعفاء الشخصى ليصبح ٣٥٠٠ جنيه بدلاً من ٢٥٠٠ جنيه .

ويؤدى ذلك إلى ضمان علاج ما سبق من سلبيات حيث إن يكون مقبولاً أن يخضع عامل أو موظف للضريبة لم يكن خاضعاً من قبل فى ظل القانون الحالى .

ذلك لأن جموع العاملين من أصحاب المرتبات هم دائماً محل رعاية لما يلاقونه من معاناة فى سبيل مواجهة أعباء المعيشة وهى توجهات استمرت على مدى أكثر من ٦٥ سنة منذ أن صدر القانون ١٤ لسنة ١٩٣٩ حتى الآن وهم الطبقة الأولى بالرعاية .

٣ ـ تقرير إعفاء أجور عمال اليومية كما هو معمول به فى القانون الحالى حيث ورد المشروع خالياً من حكم الإعفاء وسيؤدى ذلك إلى نتائج غير مستحبة إلى جانب ما يؤدى إليه من مشكلات فى التطبيق العملى بسبب عدم تقرير هذا الإعفاء حيث يلتزم أصحاب الأعمال فى هذه الحالة بالقيام بحساب ما إذا كان يستحق على العامل باليومية أى ضريبة من عدمه ويقتضى ذلك معرفة ما إذا كان قد تخطى حدود الإعفاء من عدمه وهى عملية غاية فى الصعوبة خاصة أن الضريبة على المرتبات والأجور يتم حسابها عن كل جزء من السنة بنسبة مدته إلى هذه السنة .

رابعاً : معاملة شركات الأشخاص معاملة شركات الأموال :

ويعنى ذلك على ضوء ما أعلن أن مشروع القانون الجديد يقر الشخصية الاعتبارية لشركات الأشخاص على أساس أن هذه الشخصية تكون هى المخاطبة فى قانون الضرائب ودون النظر إلى الشركاء سواء كانوا متضامنين أو موصين أى أن الممول فى هذه الحالة سيكون الشركة وليس الشريك أياً كانت طبيعة النشاط أو حجمه سواء كان نشاط هذه الشركة بقالة أو تجارة الفاكهة أو الخضراوات أو مكوجياً أو ما إلى ذلك شأنها فى ذلك شأن شركات الأموال والنتيجة المنطقية لذلك أن وعاء الضريبة سيتحدد على أساس ما تحققه الشركة من أرباح وفى هذه الحالة تسرى الضريبة بالسعر النسبى المقرر لأرباح الشركات وهو ٢٠ ٪ وليس بالسعر التصاعدى الذى يبدأ من ١٠٪ كما هو الشأن بالنسبة للأنشطة الفردية ولن يتمتع الشركاء بأى إعفاءات مقررة للأعباء العائلية فى هذه الحالة ، لأن المخاطب هو الشركة بما فى ذلك شركات الواقع التى تكون عادة بين الورثة وهى مفروضة عليهم بأمر الواقع وبالطبع فإن ذلك له أثره الإيجابى على خزينة الدولة نتيجة إلغاء الإعفاء المقرر للأعباء العائلية للشركاء فى هذه الشركات حيث يبلغ عدد الممولين حالياً ٦ ملايين ممول ٥٠٪ منهم على الأقل من الشركاء فى شركات الأشخاص أى ٣ ملايين ممول.

خامساً : عدم مراعاة مبدإ عمومية الأحكام وما ترتب عليه من عدم مساواة المشروع للممولين فى المعاملة الضريبية :

وقد تجلى ذلك (على سبيل المثال) فى :

١ ـ قضى المشروع بألا يعد من التكاليف الواجبة الخصم الاحتياطيات والمخصصات عدا ٨٠٪ من المخصصات بالبنوك التى تتم وفق تعليمات البنك المركزى .

والمخصصات الفنية تلتزم بتكوينها شركات التأمين .

وفى ذلك محاباة وتحيز بين البنوك وبصفة خاصة بينما نجد أن القانون الحالى يقر خصم المخصصات بشروط محدودة لجميع الممولين على حد سواء فى حدود ٥٪ من صافى الربح عدا البنوك فلا يتجاوز ١٠٪ من صافى الربح .

٢ ـ قضى المشروع بإعفاء عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك وصناديق توفير البريد والأوراق المالية التى يصدرها البنك المركزى بالنسبة للأشخاص الطبيعيين دون الاعتباريين ويدخل فيها شركات الأشخاص والواقع .

٣ ـ قضى المشروع بترحيل خسائر العقود طويلة الأجل إلى الخلف وفق نص المادة (٢١) من المشروع ونرى أهمية إيضاح ما قضت به هذه المادة وما يترتب عليها من نتائج .

سادساً : عدم مراعاة استقرار المراكز الضريبية :

لقد تجلى ذلك فى كل بند من المادتين (٩٠ ، ٩٢) ووفقاً لذلك فللمصلحة القيام بربط الضريبة أو تعديل الربط السابق خلال ٥ سنوات اعتباراً من انتهاء المدة المحددة لتقديم الإقرار الضريبى .

بعكس ما هو معمول به حالياً من حجية وانضباط والزام لكلا الطرفين سواء الممول أو المصلحة .

حيث تقضى المادة ١٥٢ من القانون الحالى بما يلى :ـ

يعتبر التنبيه على الممول

بالدفع نهائياً ومع ذلك إذا ثبت لدى المصلحة بصفة قاطعة أن الأرباح أو الإيرادات التى سبق الربط عليها تقل عن الأرباح أو الإيرادات الحقيقية للممول بسبب استعمال إحدى الطرق الاحتياطية يكون للمصلحة أن تجرى ربطاً إضافياً خلال خمس سنوات ... »

أى إن تعديل الربط بإجراء ربط إضافى لا يتم إلا إذا ثبت للمصلحة أن استعمال إحدى الطرق الاحتيالية المنصوص عليها فى المادة ١٧٨ من القانون الحالى .

وفيما عدا ذلك لا يجوز للمصلحة اتخاذ أى إجراء لتعديل الربط أو العدول عنه أو معاودة النظر فيه الأمر الذى يؤدى إلى استقرار المراكز الضريبية .

جدول يوضح الفئات المقررة فى مشروع الضرائب الجديد على الأعزب والمتزوج

البيان	الأعزب	المتزوج	المتزوج ويعول
حد الخضوع للضريبة أكثر من :	٨٤٤٤ جنيه	٩٠٠٠ جنيه	٩٥٥٥ جنيه
« الصافى بعد خصم التأمينات والمعاشات والعلاوات الخاصة »	٤٠٠٠	٤٠٠٠	٠٠٠
(-) تخصم البدلات والحوافز فى حدود ٤٠٠٠ جنيه .			
الباقى	٤٤٤٤	٥٠٠٠	٥٥٥٥
(-) تخصم ١٠ ٪ مقابل الحصول على الدخل .	٤٤٤	٥٠٠	٥٥٥
الباقى	٤٠٠٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
(-) يخصم الإعفاء الشخصى	٢٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠٠٠
الباقى	٢٠٠٠	٢٥٠٠	٣٠٠٠
(-) تخصم الأعباء العائلية	٢٠٠٠	٢٥٠٠	٣٠٠٠
الوعاء الخاضع للضريبة	لاشىء	لاشىء	لاشىء

* تشكيل لجان الطعن ليس موضوعياً ويتجاهل الخبرات المتخصصة .
* دعوى حيادها لاتحقق صالح الممول ولا الخزانة العامة .
* مصير غامض ينتظر ٢٨٠ مديراً عاماً سيتم الاستغناء عنهم واستبدالهم بآخرين من خارج المصلحة .
* تبعية لجان الطعون لوزارة المالية سيترتب عليها مشكلات إدارية نحن فى غنى عنها .
* إستمرار عمل اللجان حتى العام القادم اعتراف ضمنى بخبراتها .

سابعاً : عدم مراعاة الموضوعية والخبرة التخصصية فى تشكيل لجان الطعن وتقرير تبعيتها لوزارة الماليةوبما لا يحقق صالح الممول أو صالح الخزانة العامة :

من المعلوم أن هذه اللجان تختص بالفصل فى جميع أوجه الخلاف والمنازعات المتعلقة بالضرائب وفق أحكام القانون الضريبى المعمول به والقوانين الأخرى ذات العلاقة.

وقد قضت المادة ١٢١ من مشروع القانون بأن تشكيل لجنة الطعن بقرار من وزير المالية من رئيس من غير العاملين بالمصلحة وعضوية اثنين من موظفى مصلحة الضرائب واثنين من ذوى الخبرة يرشحهما اتحاد الغرف التجارية أو اتحاد الصناعات .. ولا يكون انعقاد اللجنة

صحيحاً إلا إذا حضرها رئيسها وثلاثة من أعضائها على الأقل ... وتكون لجان الطعن تابعة مباشرة للوزير .

وما سبق يخالف ما تقضى به المادة ١٥٨ من قانون الضرائب على الدخل الحالى التى تقضى بأن تشكل لجان طعن من ثلاثة من موظفى مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ويكون من بينهم الرئيس ويجوز بناء على طلب الممول أن يضم إليهم عضوان يختارهما الممول ... ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها أعضاؤها الموظفون .

من ذلك يتبين أن مشروع القانون قد غاير ما قد جرى واستقر عليه العمل فى ثلاثة أمور هى :

١ - أن يكون رئيس اللجنة من غير العاملين بالمصلحة على خلاف ما هو معمول به حالياً فى أن يكون من العاملين بالمصلحة .

٢ - ألا يكون الانعقاد صحيحاً إلا إذا حضر الرئيس وثلاثة من أعضاء أياً كانت صفتهم فى حين أن الانعقاد لا يكون صحيحاً فى ظل القانون الحالى إلا إذا حضر أعضاؤها الموظفون .

٣ - أن تكون تبعية هذه اللجان لوزارة المالية وليس لمصلحة الضرائب .

وقد ذهب مشروع القانون فى هذا الاتجاه بمقولة ضمان الحيدة التامة لعمل هذه اللجان وهو قول مردود عليه وما ذهب إليه المشروع على هذا النحو بكل الموضوعية لا يحقق صالح الممول كما أنه قد لا يحقق صالح الخزانة العامة.

ونرى أن من الأهمية استعراض التطوير التشريعى لتشكيل هذه اللجان بداية بالمادة ٥٠ من القانون رقم ١٤ لسنة ٣٩ التى قضت بأن تتولى إجراءات التقدير لجان من ثلاثة أعضاء من موظفى الحكومة ... وقد عدلت بالقانون ١٤٦ لسنة ١٩٥٠ التى قضت بأن تشكل لجنة الطعن من قاض ، يندبه وزير العدل رئيساً ومن عضوين من موظفى مصلحة الضرائب ويجوز بناءً على طلب الممول أن يضم عضوان يختارهما الممول من بين التجار ... ثم عدلت بالمرسوم بقانون ٩٧ لسنة ١٩٥٢ على الوجه التالى:

تشكل لجان الطعن من ثلاثة من موظفى مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ... ويجوز بناء على طلب الممول أن يضم ... وقد جاء بنص المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون ٩٧ لسنة ١٩٥٢ السابق ما يلى: كان الهدف من وراء إسناد الرئاسة فى اللجان للقاضى ألا تكون مصلحة الضرائب خصماً وحكماً إلا إن الهدف لم يتحقق من الجهة العملية والعلمية لأن قرارات اللجنة تصدر بأغلبية الأراء لوجود عضوين من موظفى مصلحة الضرائب لهما نفس ما للقاضى من الحقوق إذا ما أجمع رأيهما على رأى يخالف رأى القاضى ويكون الأمر أشد من ذلك لو انضم العضوان المختاران .

لذلك رؤى بالاتفاق مع وزير العدل تعديل القانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٠ والقانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٥١ فيما تضمناه من تشكيل لجان الطعن واختصاصاتها وأن يتضمن التعديل اعتبار هذه اللجان لجاناً إدارية تؤلف من رجال الإدارة المالية ذاتها مع من يعاونهم من أهل الخبرة من رجال الصناعة والتجارة أو من الممولين لتتولى النظر فى أوجه

الاختلاف بين الممولين والمأمورية حتى إذا صدر قرار اللجنة اتخذ أساساً لربط الضريبة على ألا تكون مرحلة تقاضٍ بل يجب أن تكون مرحلة إعادةً نظر فى الخلاف قبل الالتجاء إلى ساحة القضاء .

يرى التعديل أن تزاول اللجان الجديدة التى تؤلف من موظفين متخصصين فى أعمال الضرائب لهم خبرة خاصة ومران واسع فيها جميع الأعمال التى تزاولها لجان الطعن الحالية مع توفير الضمانات الكافية فى اختيار رؤوساء اللجان وأعضائها بالنص على أن يكون تعيينهم بقرار من وزير المالية .

ثم عدلت بالقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٣ (٣١ مايو ١٩٥٣) تشكل لجنة الطعن من ثلاثة من موظفى مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ويكون من بينهم الرئيس ويجوز بناء على طلب الممول أن يضم إليهم عضوان يختارهما الممول من بين التجار ورجال الصناعة أو الممولين .

ويشترط فى العضو المختار أن يكون ممن يؤدون ضرائب مباشرة لا يقل مجموعها عن عشرة جنيهات فى السنة . .

ولوزير المالية تعيين أعضاء احتياطيين بالنسبة إلى اللجان الأخرى فى البلاد التى بها أكثر من لجنة ويكون ندبهم بدلاً من الأعضاء الأصليين المتخلفين من اختصاص رئيس اللجنة الأصلية أو أقدم أعضائها عند غيابه وتكون الرئاسة فى هذه الحالة لأقدم الأعضاء الثلاثة .

ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها أعضاؤها الموظفون ويتولى الأعمال الكتابية فى اللجنة موظف تنتدبه مصلحة الضرائب .

ويعين بقرار من وزير المالية أو ممن تعينه مقار اللجان واختصاصها المكانى .

ثم صدر القانون ١٥٧ لسنة ١٩٨١ (١٩٨١/٩/١٠) لم يعدل فى تشكيل اللجنة فجاء بنفس الفقرة الأولى بالنص السابق فى شأن التشكيل ولم يحدث أى تعديل فى هذا الأمر بالقانون ١٨٧ لسنة ١٩٩٣ حتى الآن فلجان الطعن بتشكيلها الحالى وفق القانون المعمول به هى لجان تشكل بقرار إدارى يصدر عن وزير المالية وفى ذات الوقت فإن عملها يتسم بالصبغة القضائية وهى تعمل باستقلال تام من الناحية الموضوعية والفنية بعيدة كل البعد عن المصلحة وما يصدر عنها من التعليمات سواء تنفيذية أو تفسيرية لا تلتزم بها سوى مأموريات الضرائب والمناطق الضريبية إلى جانب أن المصلحة والممول يكونان فى مركز متساو أمام لجنة الطعن وما يصدر عنها من قرارات ولجان الطعن تعمل فى حيادية كاملة وتتمثل هذه الحيادية فيما يصدر منها من قرارات قد تقضى بسقوط حق المصلحة فى المطالبة بدين الضريبة وما يصدر منها من قرارات بتحديد نتيجة النشاط بخسارة هذا بجانب الكثير من الدعاوى المرفوعة من جانب المصلحة طعناً فيما صدر من قرارات من قبل هذه اللجان .

مما يؤكد موضوعية هذه اللجان فيما تصدره من قرارات وحياديتها الكاملة فإنه يمكن الرجوع إلى الإحصائيات والأرقام التى تترجم كل ذلك فالأرقام لا تكذب ونستطيع أن نؤكد بما لا يدع مجالاً للشك بأن نسبة قرارات لجان الطعن المطعون عليها أمام المحاكم لا تزيد على ٢٠٪ من إجمالى ما يصدر عن هذه اللجان من قرارات مما يدل على أن ما

تصـــدره لجـــان الطعن من قرارات تتميز بالخبرة والتفقه فى كل النواحى المحــاسـبـيـة والقــانونيـة التى تتـسم بهــا الطبيعة الخاصة لعمل هذه اللجان وما يفرضه ذلك من اشتراطات خاصة فيمن يتم تعيينه للعمل بهذه اللجان سواء كان رئيساً لها أو كان عضواً من أعضائها ويما يحقق الموضوعية والعدالة ولا يتأتى ذلك إلا بتوافر الخبرة المتخصصة والفهم السليم لأعـمـال أحكام القـانون الضريبى والقوانين الأخرى ذات العلاقة .

ونرى أن تعيين رئيس لجنة الطعن من غير العاملين من المصلحة يتعارض تماماً مع كل ما سبق لما قد يؤدى إليه ذلك من بعد عن الموضوعية سواء بقصد أو بغير قصد لعدم توافر الخبرة المتخصصة فى هذا المجال وما يؤدى إليه ذلك من بعد عن العدالة المنشودة ونرى أن الأمر خطير ولا يحقق صالح أى طرف سواء كانت الخزانة العامة أو الممول لأن حسم الخلاف أصبح فى يد من لا خبرة ولا علم له لأن رئيس اللجنة هو المرجع للآراء فى حالة تعادل الأصوات ولأن طبيعة العمل باللجان تقتضى المداولة بين الأعضاء والتصويت فى النهاية على ما يمكن اتخاذه من قرار ومعلوم أن فاقد الشئ لا يعطيه فكيف لرئيس لجنة تنقصه هذه الخبرة المتخصصة أن يعطى كل ذى حق حقه .

وعلى ما تقدم فمن المنطق أن نتساءل عن :

ما الضوابط والاشتراطات الواجب توافرها فى رئيس هذه اللجان ؟

ما الخبرات والمؤهلات المطلوب توافرها فى رئيس هذه اللجان ؟

ما الآلية التى يتم على أساسها اختيار رئيس اللجان ؟

ما الوضع الوظيفى لرئيس هذه اللجان ؟ هل يعتبر موظفاً عاماً ؟ وهل ستنطبق عليه شروط المساءلة القانونية وعلى أساس أى قانون سيتم التعامل مع هذا الرئيس ؟

وما الضمانات ألتى تكفل تحقيق الحيادية المنشودة بهذا الاختيار ؟

ومن ناحية أخرى فقد اشترط المشروع الا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها رئيسها وثلاثة من أعضائها أياً كانت صفتهم ويعنى ذلك أن الانعقاد يكون صحيحاً إذا حضر الرئيس وهو من غير العاملين بالمصلحة وأحد الأعضاء من الموظفين بالمصلحة إلى جانب العضوين المرشحين من جانب اتحاد الغرفُ أو اتحاد الصناعات أى أن الانعقاد سيكون صحيحاً بهذا الوضع أى ثلاثة من خارج المصلحة وواحد فقط من داخل المصلحة وفى جميع الأحوال فإن الغلبة ستكون لمن هم من خارج المصلحة بحكم أن الرئيس من غير العاملين بالمصلحة ولنا أن نتصور بعد ذلك جميع التداعيات التى تترتب على عدم الموضوعية والبعد عن الحيادية المنشودة فيما يصدر من قرارات قد لا تحوز الرضا أو الموافقة من جانب الإدارة الضريبية فتضطر إلى استخدام حقها فى الطعن على هذه القرارات أمام المحاكم ويؤدى ذلك إلى كثرة المنازعات المعروضة أمام القضاء من جديد وكأننا نسير فى اتجاه الحلقة المفرغة فمشروع القانون يهدف إلى إنهاء جميع المنازعات القائمة أمام المحاكم وفق ما ورد بالمادة الخامسة من مواد الإصدار وفى ذات الوقت فإن تشكيل

اللجان وفق ما ورد بالمشروع سيؤدى إلى السير فى الاتجاه المضاد وسيؤدي إلى زيادة حجم المنازعات أمام المحاكم.

وفيما يتعلق بتقرير تبعية لجان الطعن لوزارة المالية ضماناً للحيادية فمن المعلوم أن مصلحة الضرائب العامة بكل تسمياتها التنظيمية فى الأصل تتبع وزارة المالية ولجان الطعن بطبيعتها وبحكم اختصاصها هى لجان إدارية تشكل بقرار إدارى يصدر أساساً من وزير المالية وهى فى ذات الوقت لجان ذات صبغة قضائية وحيث إن هذه اللجان لا تشكل إلا بقرار من وزير المالية فله أن يضع فى شأنها كل ما يراه من ضوابط بما يحقق الموضوعية وبغض النظر عن تبعية هذه اللجان لجهة معينة لأن ذلك لا يمكن أن يكون فيه الضمان لتحقيق الحياد المنشود فلا ضمان لحياد عمل هذه اللجنة إلا عن طريق تعظيم ما يكون لأعضائها من حصانة حقيقية تضمن لهم الاستقرار فى العمل إلى جانب تهيئة المناخ الملائم لطبيعة العمل وما تقتضيه من إعداد جيد يليق بمستوى ما يقدمونه من أعمال هذا إلى جانب أن تقرير التبعية لوزارة المالية سيترتب عليه الكثير من المشكلات الإدارية التى نحن فى غنى عنها وأهم هذه المشكلات ما مصير رؤوساء لجان الطعن الحاليين وهم من شاغلى الوظائف القيادية بدرجة مدير عام ويبلغ عددهم أكثر من ٢٨٠ مديراً عاماً سيتم الاستغناء عنهم واستبدالهم بآخرين من خارج المصلحة .

والأخطر من ذلك فأن هذا الاتجاه سيؤدى إلى انعدام الحافز لدى العاملين بالمصلحة للعمل بعضوية هذه اللجان حيث إن أعضاء اللجان الحاليين الأمل كان لديهم بالترقى فى وظيفة رئيس لجنة ولكن بعد أن يصبح الرئيس من خارج المصلحة فلا أمل أمام الأعضاء الموظفين للترقى إلى هذه الوظيفة وسوف يؤدى ذلك إلى عدم وجود الرغبة فى العمل فى هذه اللجان أو العمل بها على مضض دون وجود الحافز على الإبداع ولنا أن نتصور بعد ذلك مستوى ما يكون عليه الأداء .

ومما سبق يتبين أن السوابق التاريخية قد أثبتت عدم نجاح ما يذهب إليه مشروع قانون الضرائب بإسناد رئاسة لجنة الطعن لأحد من غير العاملين من المصلحة قد ثبت عدم النجاح حتى فى حالة إسناد هذه الرئاسة إلى أحد القضاة حتى لا تكون المصلحة خصماً وحكماً وفق ما ذكر من قبل وتم العدول عن ذلك بتشكيل اللجان من موظفين متخصصين فى أعمال الضرائب وعلى أن تكون رئاستها من بين العاملين بالمصلحة فطبيعة العمل بهذه اللجان تقتضى أن يكون رئيسها ممن تكون لديه الخبرة فى ممارسة العمل الضريبى والخبرة المتراكمة فى أعمال الفحص الضريبى والقدرة على التأصيل السليم للمشكلات الضريبية المثار فى شأنها أى نزاع مما يكسبه القدرة على الفصل واتخاذ القرار بما يتماشى مع صحيح أحكام القانون ولا يتعارض مع الأحكام والمبادئ المستقرة وما جرى عليه العمل وهو مالا يمكن أن يكون لدى أى من غير العاملين بالمصلحة .

ووفق ما سبق فإن تقرير ما ذهب إليه المشروع سواء فيما يتعلق برئاسة اللجنة أو ما يتعلق بصحة الانعقاد لن يؤدى إلى الحيادية المنشودة وليس

فى صالح حماية حقوق الخزانة العامة ولا صالح الممولين والأغلب أن يؤدى ذلك إلى زيادة الدعاوى المعروضة أمام القضاء مما يستلزم إعادة النظر فيما ذهب إليه مشروع القانون والإبقاء على الأحكام المعمول بها حالياً وفق ما ورد بالقانون الحالى ويؤكد ذلك ما ورد بحكم المادة العاشرة من مواد الإصدار التى أضيفت مؤخراً بلجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب التى تقضى بأن تستمر لجان الطعن المشكلة وفقاً لأحكام قانون الضرائب على الدخل الحالى حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ فى النظر فى المنازعات الضريبية المتعلقة بالسنوات حتى نهاية عام ٢٠٠٤ ويعنى ذلك الاعتراف الضمنى بكفاءة وموضوعية هذه اللجان وفق تشكيلها الحالى بما يتوافر لديها من إمكانات وخبرات وكفاءات تمكنها من إنجاز ما هو موكول إليها من مهمة غاية فى الصعوبة وليست بالأمر الهين أو السهل حيث أن إنهاء المنازعات الضريبية المتعلقة بالسنوات حتى ٢٠٠٤ يحتاج إلى حسابات أخرى فحسابات الأرصدة الحالية الموجودة أمام هذه اللجان لا يتناسب عددها مع هذه الأرصدة ووفق معدلات أدائها بالإضافة إلى ما يستجد من حالات أخرى حتى ٢٠٠٤ وفى رأينا أن الأمر يحتاج إلى منتهى الموضوعية فيما نتجه إليه لتحقيق الأهداف المنشودة دون إفراط أو تفريط وإلى تحفيز الهمم ■

من هو رجل الأعمال ؟



بعد أن كتبت مقالاً بعنوان « **من هو رجل الأعمال ؟**» حدثنى الكثير من أعضاء منظمات الأعمال سواء كانت التابعة لأجهزة الدولة أو كانت جمعيات أهلية ... واتفق أغلبية المتحدثين معى على ضرورة تقنين إطلاق لفظ أو كلمة « **رجل أعمال** » فى الفترة الحالية بعد أن شابها الكثير من اللغط ... واستخدمها البعض فى ارتكاب الحوادث والنصب المنظم و المنظرة على خلق الله .

الكثير من المتحدثين معى أكدوا على أهمية إلغاء هذا المسمى المطاط ... فكلمة « **رجل أعمال** » تعنى العمومية فى البيزنس ... واقترحوا أن يكون المسمى البديل هو إذا كان صاحب المشروع تاجراً ، فيكتب اسمه فى البطاقة تاجراً ، وإذا كان الفرد صاحب المصنع فيكتب صانعاً ، والأجدر - كما يقولون - أن يقوم الفرد بكتابة المؤهل الدراسى له فمثلاً يتم إطلاق مسمى مهندس صاحب شركة كذا أو محاسب صاحب شركة كذا ، واتفقوا على أن ذلك يقضى على الفوضوية فى استخدام كلمة « **رجل أعمال** » .

وأثناء الحديث مع هؤلاء طالب البعض منهم بتقنين إشهار جمعيات رجال الأعمال فى المدن والمحافظات والاكتفاء بالمنظمات الشرعية مثل الغرف التجارية و الصناعية فهى المتحدث الرسمى لملايين التجار والصناع والمستثمرين على جميع الأصعدة ، وتساءلوا ما معنى إشهار جمعيات لرجال الأعمال فى المدن ... مثل التى أشهرت مثلاً - فى مصر الجديدة - رغم تواجد جمعية قوية فى العاصمة وهى جمعية رجال الأعمال المصريين فهى قوية وتضم خبرات متميزة ولا جدال فى ذلك .

بالفعل أتفق مع أحاديث قيادات الشارع التجارى والصناعى فى إعادة النظر فى مسمى كلمة « **رجل أعمال** » وحرصت على أن أنقلها لكم بكل أمانة ... وها نحن ننتظر من منظمات الأعمال الشرعية مواجهة هذا اللغط والتلاعب بمجتمعنا المسالم ■

شركة مصر / إيران للغزل والنسج

شركة مشتركة بين مصر وإيران

(ميرانكس)

تأسست في ديسمبر ١٩٧٥ بموجب قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والقوانين المعدلة له
ويقدر إجمالي الاستثمارات بحوالي (٢٦٠ مليون جنيه)

يبلغ رأس مال ميراتكس المدفوع (٥٤،٢٥٠ مليون جنيه) وتوزيعه كالآتي:-

٥١٪ للجانب المصري ويمثله:

١ - شركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس. ٢ - بنك الاستثمار القومي.

٤٩٪ للجانب الإيراني ويمثلها

الشركة الإيرانية للإستثمارات الأجنبية.

- الأنشطة الرئيسية لميراتكس هي إنتاج وتسويق غزول القطن والمخلوط بالبوليستر من نمرة ٤ إلى ١٦٠ إنجليزي مسرح وممشط، مفرد ومزوى، برم تسيج وتريكو، خام ومحروق ومحرر على كونزو شلل.
- قد جهزت ميراتكس بأحدث الماكينات من أوروبا الغربية واليابان.
- يقدر الإنتاج السنوي بحوالي ١٠،٥٠٠ طن بقيمة ١٥٠ مليون جنيه.
- مصنع الغزل الرفيع:-
  الطاقة = ٧٢٦٥٦ مردن
  الإنتاج = ٢٦٠٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٦٣ إنجليزي
- مصنع الغزل المتوسط:-
  الطاقة = ٥٩٦٤٨ مردن
  الإنتاج = ٥٢٥٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٣١ إنجليزي
- مصنع الغزل السميك:-
  الطاقة = ٣٢٠٠ روتر
  الإنتاج = ٢٥٠٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ١٣ إنجليزي

- تبلغ صادرات ميراتكس حوالي (٤٠٠٠ طن سنويا) بقيمة (٢٠ مليون دولار) إلى أمريكا وأسواق أوروبا الغربية (ألمانيا، الدنمارك، بلجيكا، فرنسا، اسبانيا، انجلترا، ايطاليا) ودول شرق آسيا (اليابان، تايوان، كوريا، سنغافورة) ودول شمال أفريقيا (المغرب، تونس).

يبلغ عدد العاملين (٣٢٠٠ عامل) تبلغ أجورهم السنوية مايقرب من (٢٨ مليون جنيه)





مصر للتأمين

الحاصلة على شهادة الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٠

تهنئ سعداء الحظ

الفائزين فى السحب النصف سنوى

٢٠٠٥/٤

لـ .. وثيقة الحماية والاستثمار

والجائزة .. مبلغ التأمين الأصلى بالكامل

الإســــــم	رقم الوثيقة	قيمة الجائزة بالجنيه
حسام محمد أبو العينين	٧٠١٧٧٦	٥٠ ...
محمد إدريس محمد محمد	٨٠٢٠٧٨	٤٥ ...
شعبان قناوى سيد محمد	٣٠٠٥٠٧	٢٥ ...
عمرو محى الدين سليمان	١٠٠٦٦١	٢٠ ...
إيهاب فايق فؤاد ملك	٨٠٠٤٢٢	١٥ ...
سماح سعد إبراهيم	٣٠٠٨١١	١٤ ...
السيد البيومى المنطلب	٣٠١٧٤١	١١ ...
ناصر عواد أيوب السيد	٥٠٢٥٠٣	١٠ ...
علاء محمد محمد أبو خلعه	٤٠٠١٠٢	٨ ...
محمود محمد عبده محمد	٣٠٢١٤٧	٥ ...

الوثائق الفائزة لها حق الاشتراك فى السحوبات التالية

انتظرونا مع مجموعة اخرى من الفائزين فى السحب

الإدارات المركزية: ٣٣٥٥٣٥٠ منطقتنا القاهرة: ٣٩٣٢٦٠٠